



UNIVERSITAT_{DE}
BARCELONA

LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL DE LAS MUJERES MIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DEL CUIDADO EN ESPAÑA

Trabajo Final de Máster

Ciudadanía y Derechos Humanos: Ética y Política

2019/2020

Manuela Fernández Bocco

Tutor: Antonio Giménez Merino

Resumen

El objeto de estudio de la presente investigación está constituido por las discriminaciones sociales y legales sufridas por las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado en España. Específicamente, aborda las discriminaciones que resultan de la intersección entre las diferentes relaciones de poder que afectan a este sector, con la finalidad de contribuir a la visibilización de las problemáticas existentes y de las demandas respectivas. Para ello, además de los estudios disponibles, se han tomado en consideración las voces de las propias trabajadoras a partir de la realización de entrevistas y la observación participante en el Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar y del Cuidado Sindihogar.

Abstract

The object of study of this research is constituted by the social and legal discrimination suffered by female migrant domestic workers in Spain. Specifically, this research includes the discriminations which result from the intersection between the different power relationships that affects this sector, to give the visibility of the existing problems and the respective demands. To this end, in addition to the available studies, the voices of the workers themselves have been taken into consideration based on interviews and participant observation in Sindihogar.

Índice

Introducción.....	1
De cuidados y descuidos.....	1
Objeto de estudio y perspectiva adoptada.....	4
Metodología y estructura.....	7
1. El trabajo del hogar y del cuidado.....	11
1.1. La otra mano invisible.....	11
1.2. La crisis de los cuidados.....	13
1.2.1. Los factores de la crisis.....	13
1.2.2. ¿Cómo se ha afrontado la crisis?.....	18
1.3. Las mujeres del sur, cuidadoras en el norte.....	20
2. La discriminación social.....	25
2.1. La representación social del «inmigrante».....	26
2.2. La representación social de la «mujer inmigrante».....	28
2.2.1. La migración femenina.....	29
2.2.2. Las mujeres migrantes y el trabajo del hogar.....	32
3. La discriminación institucionalizada.....	37
3.1. La normativa sobre extranjería: una carrera de obstáculos.....	37
3.1.1. Cruzar las fronteras.....	38
3.1.2. Residir y trabajar en España.....	41
3.2. La regulación del trabajo del hogar y del cuidado.....	46
3.2.1. La normativa sobre seguridad social.....	47
3.2.2. La normativa laboral.....	49
4. La organización colectiva como forma de resistencia.....	53
4.1. El sindicalismo y las mujeres.....	53
4.2. El caso de Sindihogar: luchar desde los cuidados.....	54
4.3. Propuestas de cambios para cuidar a las que cuidan.....	56
Conclusiones.....	60
Bibliografía.....	63

Introducción

De cuidados y descuidos¹

Nuestras instituciones políticas y jurídicas son herederas de una tradición que concibe a las personas como individuos independientes, en cuyos proyectos de vida no hay lugar para dependencia alguna; individuos que no tienen la necesidad de ser cuidados y tampoco la responsabilidad de cuidar. Todavía hoy, y a pesar de los avances logrados gracias a los aportes de los feminismos, seguimos el camino trazado por un imaginario que entiende a los hombres como hongos² que se reproducen sin más, que mágicamente llegan a la edad adulta y que, en apariencia, jamás llegarán a la ancianidad.

A decir verdad, en la tradición moderna los hombres han sido representados como independientes porque la gestión de sus necesidades ha sido desplazada hacia las mujeres. Como bien expuso Carole Pateman, la circunscripción de las mismas al orden civil de una esfera privada³ constituyó la condición de posibilidad del surgimiento de la prestigiosa esfera pública, espacio ocupado por varones independientes que deciden sobre el interés general (Pateman, 1995). Esto explica la dificultad que presenta, aún hasta nuestros días, la consideración como una *res publica* de la necesidad de cuidados, relegada a esa esfera privada donde madres, abuelas, hijas y trabajadoras del hogar contratadas, en su rol de *gestoras de dependencias* (Rodríguez Ruiz, 2010: 96), dedican sus horas a satisfacer esas necesidades tan humanamente elementales como políticamente olvidadas.

Hace más de seis décadas que las críticas feministas vienen subrayando la importancia de distinguir entre trabajo productivo y reproductivo⁴ con la finalidad de visibilizar este último y de reconocer como trabajadoras a las mujeres que lo realizan. Y es indudable que, con los años y con las luchas, se ha avanzado mucho en este ámbito: las labores del hogar y del cuidado han sido reconocidas como un trabajo por la legislación —al menos cuando se trata de servicios prestados por personas externas

¹ Expresión tomada del libro homónimo (Osorio Pérez, 2015).

² Se hace referencia a la crítica que realiza Pateman (1995) respecto a la tesis de Hobbes.

³ En Pateman (1995) la figura de la esfera privada aparece identificada con la esfera doméstica, en contraposición a la esfera pública, identificada con el ámbito estatal y civil.

⁴ En las últimas décadas dicha distinción se ha ido sustituyendo por la relativa al trabajo *remunerado* y *no remunerado*, ya que —por un lado— muchas de las actividades reproductivas se mercantizaron y —por otro— las tareas de limpiezas y de cuidados, cuando no hay niños, no son propiamente *reproductivas* (Benería, 2006). No obstante, como aquí interesan los trabajos remunerados de limpieza y de cuidados, sean estos propiamente reproductivos o no, las distinciones *productivo/ reproductivo* y *remunerado/ no remunerado* no se consideran pertinentes a los fines de este trabajo.

a la familia a cambio de una remuneración— y, con posterioridad, se han ido estableciendo mejoras en las condiciones laborales⁵.

Sin embargo, como se argumenta más adelante, los trabajos que tienen lugar en el ámbito doméstico siguen portando la etiqueta que los clasifica como tareas privadas y sin mayor importancia social; lo cual es coherente con la falta de reconocimiento que padecen las personas que se dedican a cuidar y a sostener el hogar. Pues el mito de la autosuficiencia «que se basa en ocultar las dependencias y a los sujetos que las resuelven» (Pérez Orozco, 2019: 224) parece seguir vigente todavía hoy.

Ahora bien, referirse a las relaciones de poder patriarcales como las únicas que atraviesan el ámbito del hogar y del cuidado implicaría caer en un grave reduccionismo. En España, por ejemplo, la actividad legislativa de los últimos años ha seguido esta lógica simplista: se ha ignorado —y hasta se ha fortalecido⁶— el entramado relacional jerárquico en el que se inscriben dichas actividades, pues se ha desestimado el hecho de que sean mujeres *migrantes* las que actualmente sostienen la dependencia y los hogares de la población española⁷. La lucha feminista, entonces, al hacer abstracción del contexto capitalista en el que vivimos, termina por constituir una gran paradoja: algunas mujeres pueden salir por fin de la esfera doméstica, pero a costa del trabajo precario de muchas otras.

En España, las trabajadoras que son contratadas para realizar tareas de limpieza o de cuidados en un hogar particular se encuentran en una situación de absoluta precariedad. Pues se trata de un sector que la misma letra de la ley considera «especial» y, por esta razón, aquellas gozan de menos derechos que trabajadores y trabajadoras de cualquier otro ámbito laboral. Por mencionar algunas distancias

⁵ En España, y después de varios intentos en esta dirección, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, finalmente puso fin a la jurisdicción meramente civil del sector, regulándolo específicamente como una «relación laboral de carácter especial»; no obstante, las trabajadoras del hogar quedaron igualmente en una situación de infraprotección, tanto a nivel laboral como de seguridad social. Tuvieron que pasar más de 25 años para la próxima legislación específica. Así, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, introduce mejoras en materia de contratación, vacaciones, etc., y en virtud de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, se incluye el Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social como un sistema especial. *Cfr.*, cap. 3, *infra*.

⁶ En relación a ello, sostiene Rodríguez Ruiz que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al no cuestionar el mito de la independencia, «obliga a las mujeres a desplazar (parte de) la gestión de la dependencia hacia otros colectivos, normalmente también de mujeres» generándose nuevas relaciones de poder (Rodríguez Ruiz, 2010: 107). En el mismo sentido, Giménez Merino (2013: 123) ha señalado que «si miramos de cerca la ley, ésta no incluye ninguna medida específica (ningún deber) para evitar la discriminación múltiple que padecen las mujeres extranjeras en relación a sus pares varones, a los hombres españoles, o a las propias mujeres europeas».

⁷ Aproximadamente el 75% de las trabajadoras afiliadas al Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social pertenecen a países extracomunitarios (Lebrusán Murillo, 2017: 26). Asimismo, es lógico pensar que esta proporción aumenta en la franja de trabajadoras no afiliadas, habida cuenta de que el trabajo doméstico constituye para las mujeres en situación irregular un refugio habitual y para las familias españolas un modo de abaratar los servicios relacionados con la limpieza del hogar y el cuidado de personas.

legales con respecto a otros sectores, las trabajadoras del hogar y del cuidado no tienen reconocido el derecho a la prestación por desempleo; no están protegidas por la legislación sobre prevención de riesgos de trabajo; pueden ser despedidas sin causa objetiva y sin percibir la indemnización correspondiente a un despido común bajo la figura del desistimiento del empleador; no tienen garantizados los derechos reconocidos por falta de controles eficaces; y así, una larga lista de carencias establecidas por las normativas especiales que regulan las condiciones laborales y de seguridad social del sector.

Asimismo, se estima que un importante porcentaje de trabajadoras están ejerciendo la actividad en la economía sumergida⁸, sin protección de ningún tipo, por «encontrarse irregularmente en territorio español» (art. 53, LOE). En este sentido, vale la pena situarse en la actualidad, al menos para ejemplificar lo que se quiere decir. El confinamiento decretado a raíz de la pandemia causada por el COVID-19 puso de manifiesto, una vez más, la marginalidad de las personas migrantes sin papeles. Las medidas tomadas por el gobierno español fueron de los más variadas, pero estuvieron lejos de mencionar a este colectivo⁹. Cobrar por hora, en la informalidad, significa que si no se trabaja, no se come. En esta situación se encuentran muchas mujeres en la actualidad, resistiendo gracias a las redes solidarias que se tejen entre quienes quedan al margen del sistema legal. No obstante, muchas otras siguen trabajando: *sin papeles*, abandonadas a su suerte, las trabajadoras del hogar y del cuidado continúan realizando una labor fundamental para la sociedad, cuya importancia se intensifica en los tiempos que corren. Por esta razón, parece pertinente hablar de *marginalidad* en lugar de *exclusión*: pues ellas están presentes; incluirlas es una necesidad social —aunque en un margen, en la oscuridad, para que sigan sosteniendo la dependencia española sin que nadie las vea—.

Hace nueve años que Sindihogar viene denunciando esta violencia social e institucional que oprime a las trabajadoras del sector. Conformado en su mayoría por

⁸ Según la Encuesta de Población Activa, hay aproximadamente 600.000 trabajadoras del hogar y del cuidado en España, de las cuales solo 390.000 están dadas de alta en la Seguridad Social (EFE, 2020). No obstante, los colectivos del sector reclaman que el número de trabajadoras que se encuentran en la informalidad es mucho más alto. Al respecto, Norma Falconi, activista de Sindihogar, ha sostenido que «al gobierno le interesa que esos números sean bajos para no tomar en cuenta al sector».

⁹ A nivel estatal se aprobó el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Mediante este decreto, ante la falta de trabajadores y trabajadoras en el sector agrario, se flexibilizaron las contrataciones de (algunas) personas sin permiso de trabajo. Esta disposición ha sido considerada una burla por Sindihogar y otros colectivos, por reconocer parcialmente la población migrante, solo con fines utilitaristas, en un contexto de emergencia (Sindihogar, 08/04/2020). A nivel autonómico, a través del Decret Llei 25/2020, de 16 de juny, se tomaron algunas medidas en relación a las cuidadoras *sin papeles*. Cfr, p. 45, *infra*.

mujeres migrantes de más de 15 países extracomunitarios, Sindihogar se consagró en el año 2011, en Barcelona, como el primer sindicato independiente de mujeres trabajadoras del hogar y del cuidado en España. Su organización es autogestionaria y su estructura horizontal; se trata de un espacio de asunción de deberes recíprocos, cuyo objetivo es paliar la discriminación y la carencia de reconocimiento mediante la lucha, el acompañamiento y los cuidados mutuos.

Las activistas de Sindihogar sostienen que el desdén sistemático que al respecto manifiesta la clase política constituiría una muestra clara de la connivencia con la invisibilización de la (inter)dependencia humana, al reducir los cuidados y los diversos trabajos del hogar a meros problemas de mujeres que deben ser resueltos en la intimidad de la esfera privada¹⁰. En otras palabras, denuncian la hipocresía de una sociedad que se empeña en negar la importancia de dichas tareas y la necesidad de personas que las realicen —especialmente al tratarse de una población envejecida como la española—, desplazando así la problemática hacia las mujeres migrantes, convertidas en un paliativo espontáneo y barato a la crisis de los cuidados.

Parece importante, entonces, detenerse en las discriminaciones sufridas por las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado, al menos por dos razones. Por un lado, se trata de personas que se dedican a satisfacer necesidades de vital importancia mediante un trabajo que requiere un elevado esfuerzo físico y emocional. Por otro, estas mismas personas, por su condición de mujeres, migrantes y trabajadoras del sector, se encuentran en una posición socialmente subalterna, a la vez que son maltratadas por las mismas leyes que deberían despejar un camino de por sí repleto de obstáculos.

Por todo ello, desde Sindihogar las trabajadoras interpelan a la sociedad y al gobierno mediante sus acciones y, sintónicamente, este trabajo pretende ser un aporte en la misma dirección. Pues, como sostienen las activistas del sindicato, después de tantos años de precariedad y de carencias *es momento de cuidar a las que cuidan*.

Objeto de estudio y perspectiva adoptada

El objeto de este trabajo está constituido, en consecuencia, por el análisis de las discriminaciones sociales y legales sufridas por las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado en España. Especialmente, interesa distinguir las diferentes

¹⁰ Si bien se ha incorporado a la legislación la temática de los cuidados, en especial con la llamada Ley de Dependencia, no se ha indagado lo suficiente sobre la situación de las personas cuidadoras, haciendo abstracción del actual manejo de esta problemática en el país.

relaciones de poder que las atraviesan, poniendo énfasis en la discriminación que resulta de la intersección entre las mismas.

En este marco, el término «discriminación» utilizado aquí hace referencia a una acción cualificada o significada por sistemas de opresión¹¹. De esta conceptualización se derivan dos cuestiones que interesa resaltar. Por un lado, no cualquier grupo —ni cualquier persona perteneciente a éste— puede ser considerado objeto de discriminación, sino que es necesario que tal acción se encuentre inscrita en un sistema de opresión; es decir, no se trata de un hecho puntual que a cualquiera puede ocurrirle, sino de un fenómeno sistemático que afecta a grupos sociales oprimidos. Por otro, la discriminación no tiene su causa en las diferencias —de género, de raza, de clase, entre otras—, sino que está basada en las relaciones jerárquicas que se constituyen sobre dichas diferencias y que, además, las intensifican (Barrère y Morondo, 2011). En este sentido, las mencionadas categorías sociales importan en tanto se producen y se reproducen dentro de un sistema de opresión.

Asimismo, la temática es abordada desde la perspectiva de la *interseccionalidad*. El término fue acuñado en 1989 por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw, a partir de una crítica a la sentencia correspondiente al caso *De Graffenreid c/ General Motors* (1977), donde se afirmó que no era posible alegar la combinación de la discriminación racial y la de género. Para explicar el nuevo concepto, Crenshaw utilizó la metáfora del accidente de tráfico, señalando que las mujeres negras están ubicadas en la peligrosa intersección de dos o más carreteras. Al negar la posibilidad de una combinación de remedios jurídicos, el tribunal estaba actuando como una ambulancia que, en lugar de socorrer a las víctimas, las dejaba sin auxilio en razón de no saber exactamente de qué carretera provenía el automóvil que colisionó (Crenshaw, 2002).

La interseccionalidad es, pues, una categoría analítica que permite identificar las discriminaciones complejas que se producen a partir del cruce entre las estructuras

¹¹ Barrère Unzueta y Morondo Taramundi han señalado que, en la cultura jurídica tradicional, la conceptualización de igualdad como indiferenciación es la idea base a partir de la cual se conceptualiza la discriminación sin tener en cuenta las relaciones de poder. «Aquí radica, en nuestra opinión, el quid de la cuestión: en que ese punto de partida (conceptualizar la igualdad como indiferenciación, haciendo abstracción de los sistemas de dominación) se presenta como neutro (que es como gran parte de la doctrina concibe a lo jurídico), cuando en realidad es político. Habida cuenta de ello, el problema no es la utilización del término discriminación para hacer referencia a la ruptura de la igualdad (...), sino que el concepto de igualdad de la cultura liberal no tiene en cuenta los sistemas de dominación» (Barrère y Morondo, 2011: 27). Coherentemente con esta crítica, las autoras proponen hablar de «subdiscriminación para hacer referencia a estos actos discriminatorios y diferenciarlos así de los que en la cultura jurídica reciben tal denominación pero sin estar significados por tales sistemas» (Barrère y Morondo, 2011: 39).

sociales jerárquicas (La Barbera, 2017). Desde esta perspectiva, entonces, se pretende analizar cómo las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y del cuidado se ven afectadas por diferentes relaciones de poder que interseccionan:

La manera en la que trato de entender la interconexión de todas las formas de subordinación es a través de un método que llamo «haz la otra pregunta». Cuando veo algo que parece racista, pregunto, ¿dónde está el patriarcado en esto? Cuando veo algo que parece sexista, pregunto, ¿dónde está el heterosexismo en esto? Cuando veo algo que parece homofóbico, pregunto, ¿dónde están los intereses de clase en esto? Trabajar en coalición nos obliga a buscar las relaciones de dominación obvias y las no obvias, ayudándonos a ser conscientes de que jamás una forma de subordinación se mantiene aislada (Matsuda, M. cit. en La Barbera, 2010: 64).

Por otro lado, se habla de «trabajo del hogar y del cuidado» para hacer referencia al sector y, por extensión, se utiliza la expresión «trabajadoras del hogar y del cuidado»¹² para nombrar a las personas ocupadas en este ámbito. Se asume así una expresión escogida por ellas mismas a partir de su experiencia; pues sostienen que el adjetivo «domésticas», que suele utilizarse para caracterizarlas como trabajadoras, está dotado de connotaciones serviles, de docilidad, de sumisión a las reglas impuestas en el ámbito del hogar (Fulladosa-Leal, 2017). Así, mediante la correcta denominación de la actividad laboral, se refleja una frontera más clara entre *ser parte de la familia*¹³ y *ser trabajadora* en dicho ámbito.

En este punto, se considera importante señalar que las mujeres que trabajan cuidando personas en situación de dependencia reivindican la especificidad de su labor, denunciando la injusticia que supone hablar indistintamente de una trabajadora del hogar y una trabajadora sociosanitaria¹⁴. No obstante, a los fines analíticos, y considerando que unas y otras se encuentran en el mismo régimen laboral y que, a nivel grupal, están atravesadas por las mismas opresiones, se acepta aquí la definición expresada en el artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011¹⁵.

¹² Debido a que la presencia de mujeres en el sector es cuantitativa y cualitativamente más relevante, y con el objetivo de subrayar tal circunstancia, se utiliza el femenino. No obstante, la presencia de varones debería aumentar: se trata de una revolución pendiente, igualmente necesaria en términos de empleo, de cubrir la necesidad social que se viene comentando y de ruptura con los roles sexistas que atraviesan la actual división del trabajo.

¹³ Como muchas veces son reconocidas las trabajadoras del hogar y del cuidado por los integrantes de las familias en las que trabajan, lo que genera una tensión entre los vínculos afectivos y laborales que muchas veces repercute en un perjuicio para las trabajadoras.

¹⁴ *Cfr.* cap. 4:3, *infra*.

¹⁵ Según esta normativa, el empleo del hogar está constituido por «los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte

Metodología y estructura

Escribir estas páginas no hubiese sido posible sin la participación activa en Sindihogar. Pues, por un lado, los aprendizajes que allí han tenido lugar constituyen los cimientos de esta investigación y, por otro, las vivencias y las demandas de las activistas conforman el fundamento de la misma. Se puede decir, en este sentido, que el trabajo forma parte de la familia de las investigaciones de acción participativa.

El vínculo con el sindicato ha sido entablado a partir del contacto tomado con dret al Dret, un proyecto pensado y materializado en el seno de la facultad de derecho de esta universidad, cuya dinámica de trabajo ha sido organizada en torno a las clínicas jurídicas¹⁶. Esta manera de trabajar tiene como finalidad crear un espacio de cooperación recíproca entre la universidad y las organizaciones sociales sin ánimo de lucro o entidades públicas, con el objetivo de mejorar el aprendizaje del alumnado a la vez que se prestan servicios útiles a la sociedad (Madrid Pérez, 2010). En cuanto la metodología empleada para realizar los trabajos de investigación, proponen sostener una mirada crítica¹⁷ del derecho a partir de la experiencia práctica.

Coherentemente con ello, el punto de partida de este trabajo consiste en considerar a la ley y a la jurisprudencia no como premisas mayores, sino como objetos necesitados de interpretación y crítica; en subrayar la importancia de entrar en contacto con las personas afectadas para llevar a cabo esa labor, por lo cual las fuentes socio-empíricas adquieren aquí una relevancia especial; y en tomar conciencia de los propios sesgos con la finalidad de partir de una «parcialidad consciente» (Barrère Unzueta, 2018).

Este trabajo se enmarca, entonces, en la investigación cualitativa desde la cual se pretende construir un relato que, a partir de las voces de las propias trabajadoras, represente una aproximación teórica y empírica a las discriminaciones que sufren. En este sentido, además del análisis de las fuentes científicas, se ha recolectado información a través de entrevistas semi-estructuradas a las activistas de Sindihogar, y se ha asistido a diferentes encuentros y conferencias donde las trabajadoras aportaron información relevante para este trabajo.

del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos».

¹⁶ Barrère Unzueta explica que las clínicas jurídicas han nacido como alternativa a la investigación jurídica hegemónica, la cual está representada por el método CLEO: *claim, law, evaluation* y *outcome*, que designan los cuatro pasos a seguir para realizar un ensayo jurídico (Barrère Unzueta, 2018).

¹⁷ Según Barrère Unzueta «el pensamiento cumple una función crítica: 1) cuando devela las relaciones de poder; 2) cuando nada a contracorriente produciendo igualdad allí donde reina la discriminación; y 3) cuando instituye sujetos de Derecho donde antes sólo había seres que esperaban beneficencia» (Barrère Unzueta, 2018: 563).

Por otro lado, muchos de los relatos que aquí se presentan han sido recogidos mediante la observación participante en el sindicato, donde se han compartido asambleas, festejos, comidas, talleres artísticos y proyectos durante más de diez meses de colaboración activa. A lo largo de este tiempo han sobrevenido diferentes incidencias, la más importante de las cuales ha sido el confinamiento decretado a causa del COVID-19. Más allá del perjuicio que esto ha acarreado sobre este sector de mujeres, ya de por sí precario, para el grupo de activistas ha constituido una suerte de irrupción que posibilitó encontrarse desde otro lugar y que reveló, con más claridad que nunca, las discriminaciones padecidas y la importancia de la organización colectiva.

Para quien escribe estas líneas, resulta reconfortante pensar en esta investigación como una experiencia compartida, como un *convivir* junto a las trabajadoras a lo largo de una estadía en Sindihogar, donde las charlas informales han sido el caldo de cultivo de reflexiones personales y colectivas que han permeado este trabajo. Así, a partir de esta toma de conciencia de las influencias mutuas, la pretendida neutralidad científica —propia del *testigo modesto*¹⁸— se diluye y la distancia entre persona investigadora y personas investigadas se acorta. Se pretende, de esta manera, construir este trabajo como un espacio que dé lugar a las voces, a los saberes y a las propuestas de quienes son discriminadas, reconociéndolas como personas productoras de conocimiento.

Nos ven como manos para trabajar, pero no como personas que pensamos, que tenemos criterio, que podemos aportar. Las mujeres migrantes contamos con formación académica, como cualquier española. Y las que no pudieron ir a la escuela, igualmente pueden tener mucha sabiduría por sus vivencias (Norma, Asamblea Sindihogar, 16/04/2020).

Ahora bien, se considera oportuno aclarar que, al trabajar con personas que han emigrado de sus países y que se encuentran en territorio español de manera irregular, esta investigación no está exenta de dificultades relativas a la obtención de información. Pues compartir experiencias dolorosas no se presenta como una tarea fácil para quien las ha vivido, lo cual muchas veces se traduce en omisiones en el relato. Asimismo, también se presentan dificultades en relación a los datos cuantitativos sobre migrantes *sin papeles* en el país, ya que se trata de un colectivo no

¹⁸ D. Haraway toma esta expresión para hacer referencia al sujeto investigador que se pretende objetivo, que considera su relato un espejo de la realidad. Este sujeto, para lograr su finalidad, debe constituirse en *testigo modesto*, observador invisible. Frente a este sujeto, paradigmático de la modernidad, la autora propone la aparición de un testigo «más corpóreo, modulado y ópticamente denso, aunque menos elegante» (Haraway, 2004).

reconocido como residente y, por tanto, sus realidades no se ven reflejadas en informes estadísticos.

En consonancia con la justificación precedente, el primer capítulo aborda contextualmente la situación de los cuidados y el trabajo del hogar en las sociedades actuales, específicamente en el llamado *norte global*. A estos fines, se indaga sobre la crisis de los cuidados en España, cuya sociedad está atravesando una etapa caracterizada por distintos factores, entre los cuales se destaca el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, los cambios en las unidades domésticas y el acceso de las mujeres a la esfera pública. Todo ello, sumado a la falta de corresponsabilidad masculina, del Estado y de los mercados, habría ocasionado un importante problema social que las mujeres migrantes vienen a paliar. En este marco, se indaga también en el reverso de lo anterior: los proyectos migratorios que emprenden estas mujeres y las dificultades que deben afrontar, especialmente si tienen cargas familiares.

El segundo capítulo profundiza en la vida de las mujeres migrantes en España. Se centra en los estigmas que se construyen sobre éstas y cómo estos estigmas —combinados con los factores antes señalados, con la normativa sobre extranjería y con un escaso reconocimiento de la importancia social del trabajo del hogar y del cuidado— terminarían por convertir al sector en una de las pocas opciones laborales disponibles. Para ello, se comienza indagando sobre el imaginario colectivo existente en torno a las personas migrantes en general, para luego profundizar en las representaciones construidas en relación a las mujeres del grupo. Se indaga en sus vivencias como personas estigmatizadas y se aportan datos con el objetivo de confrontar aquellos estigmas y de evidenciar la variedad de experiencias y de saberes que en realidad las caracterizan.

El tercer capítulo se centra en el estudio de las discriminaciones legales padecidas por las mujeres del sector. Se parte del relato sobre la *carrera de obstáculos*¹⁹ que, como personas migrantes, deben superar para poder entrar, residir y trabajar legalmente en España. En este sentido, se indaga sobre las consecuencias que para este colectivo acarrearán las restricciones y exigencias en materia de extranjería. Posteriormente, el estudio se dirige a analizar las vulneraciones que estas mujeres sufren en tanto que trabajadoras. Por un lado, se abordan las desigualdades que

¹⁹ Expresión utilizada en el marco de Sindihogar para referir a las distintas etapas y exigencias en torno al trámite de regularización administrativa.

supone la inclusión del sector en un sistema especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social; por otro, se señalan las carencias que presenta la normativa reguladora del contrato de empleo del hogar.

Se dedica un último capítulo a exponer de manera breve las principales líneas de actuación de Sindihogar, señalando las estrategias que se generan en el seno del sindicato para luchar contra las discriminaciones padecidas. Este trabajo termina con la exposición de una serie de propuestas pensadas y formuladas por las mismas trabajadoras.

1. El trabajo del hogar y del cuidado

En un contexto patriarcal, el cuidado es una ética femenina. Cuidar es lo que hacen las mujeres buenas, y las personas que cuidan realizan una labor femenina; están consagradas al prójimo, pendientes de sus deseos y necesidades, atentas a sus preocupaciones; son abnegadas. En un contexto democrático, el cuidado es una ética humana. Cuidar es lo que hacen los seres humanos; cuidar de uno mismo y de los demás es una capacidad humana natural.
(Carol Gilligan, *La ética del cuidado*, 2013).

El presente capítulo pretende analizar el contexto en el que se desarrolla actualmente el trabajo relativo a los cuidados y al hogar, los límites y problemáticas que presenta su organización social y los desafíos que los feminismos vienen señalando a ese respecto. En este sentido, el análisis de los factores que caracterizan la crisis de los cuidados y las dinámicas complejas en las que éstos se articulan, así como el estudio de los caminos hacia posibles soluciones, son cuestiones imposibles de desarrollar en estas páginas con el rigor que merecen. Pero sí se puede intentar, al menos, dar suficiente cuenta acerca de la creciente importancia de ese sector laboral a nivel global y en España en particular, en contraste con la precariedad de las respuestas político-jurídicas que se han dado hasta el momento en detrimento especialmente de las mujeres migrantes del sector.

1.1. La otra mano invisible

Es sabido que, tradicionalmente, la economía como disciplina científica se ha centrado de manera específica en las actividades consideradas productivas, a la vez que ha dejado a un lado aquellas otras relacionadas con la reproducción y el mantenimiento de la *fuerza de trabajo*. Debido a este carácter sesgado y excluyente de una gran parte del trabajo realizado en la sociedad, a partir de los años 60²⁰ los feminismos comenzaron a criticar de manera activa el análisis económico hegemónico.

Desde la economía feminista²¹ se ha denunciado el lugar marginal al cual se ha relegado la esfera doméstica, el trabajo allí realizado y los sujetos (mujeres) que han

²⁰ La economía como disciplina ha sido criticada por el feminismo con anterioridad a 1960; no obstante ello, L. Benería señala que el punto de inflexión en esta cuestión se ha producido con la llamada segunda ola del feminismo, sobre todo a finales de 1960 (Castro García, 2016).

²¹ Si bien existen distintos posicionamientos dentro de la economía feminista, el tratamiento de las distintas corrientes excede el marco de este trabajo. Al respecto, ver Pérez Orozco, 2006.

ocupado dicho espacio. Correlativamente, se ha puesto en evidencia el estrecho vínculo de interdependencia existente entre la esfera productiva y la doméstica y se ha señalado la importancia para el sistema socioeconómico de mantener oculto este nexo con el fin de desplazar los costes de la dependencia social hacia los hogares.

En este sentido, Carrasco (2003: 8) ha hablado de «la existencia de una “mano invisible” mucho más poderosa que la de Adam Smith, que regula la vida cotidiana y permite que el mundo siga funcionando».

Se pueden señalar distintos motivos por los cuales se ha relegado a un margen el trabajo realizado en el hogar y se ha invisibilizado el vínculo parasitario que el mercado y el Estado mantienen con el aquel. Carrasco (2003) señala que existen razones arcaicas de orden ideológico patriarcal y razones más bien modernas de orden económico. Respecto a las primeras, es de sobra conocido que los grupos humanos se han organizado, desde un tiempo histórico que se confunde con el de la especie misma, alrededor de un sistema de género y, específicamente, en base a una hegemonía masculina²². En cuanto a las razones económicas, la centralidad de las actividades productivas se señala como causa (y consecuencia) de la marginalidad del trabajo doméstico. El sistema capitalista ha sido el más representativo de esta dinámica, en el sentido de que su propia fundación —y su posterior desenvolvimiento— ha tenido lugar en estas condiciones²³.

Todo ello se ha materializado en «una determinada estructura familiar que (...) ha permitido asegurar la necesaria oferta de fuerza de trabajo a través del trabajo de las mujeres» (Carrasco, 2003: 8). En este sentido, es posible afirmar que el modelo fordista de familia nuclear²⁴, conformado por el hombre proveedor de ingresos y el correlativo de mujer cuidadora, ha constituido la dimensión microsocia l de la división público/privado (Pérez Orozco, 2006: 196). Pues gracias a ese modelo normativo el sistema económico ha garantizado la reproducción y el mantenimiento de mano de obra a un bajo coste, desplazando la responsabilidad de la satisfacción de las más variadas necesidades a las mujeres.

²² El hecho de que el género como categoría jerárquica tenga un tiempo histórico imposible de determinar no quiere decir que no existan o hayan existido comunidades con sistemas igualitarios o, directamente, sin un sistema de género (Segato, 2003).

²³ Silvia Federici, en una revisión del concepto marxiano de acumulación originaria, ha señalado que dicho proceso «requirió la transformación del cuerpo en una máquina de trabajo y *el sometimiento de las mujeres para la reproducción de la fuerza de trabajo*» (Federici, 2010: 90. Cursivas agregadas).

²⁴ Se habla de «modelo» en el sentido de que ha funcionado como mandato, como estereotipo al cual aspirar. Pues, como sostiene Pérez Orozco (2006: 197), «no puede afirmarse que haya existido efectivamente más allá de ciertos grupos sociales privilegiados: familias blancas, burguesas, heterosexuales. Y, sin embargo, ha funcionado como norma social hacia la que tender y con respecto a la cual se establecía la desviación del resto de grupos».

1.2. La crisis de los cuidados

1.2.1. Los factores de la crisis

El desigual equilibrio que propiciaba esta estructura familiar, característica de la era de posguerra —y que en España se vio fortalecida por las políticas notoriamente sexistas del régimen franquista— comenzó a verse afectado, específicamente, a partir de la década del 70 (Del Río, 2004). Como consecuencia de ello, el trabajo dentro del hogar ha debido ser reestructurado sin que ello haya supuesto una liberación de la carga para las mujeres, dando paso a lo que ha venido a llamarse *crisis de los cuidados*.

Los distintos estudios que abordan la temática (CGT, 2004; Del Río, 2004; Ezquerro, 2011; Pérez Orozco, 2006) señalan la existencia de circunstancias diversas que han desembocado en la crisis de los cuidados. En general, hay coincidencia en relación a estos factores, aunque suele variar la forma de exponerlos; por esta razón, a los fines analíticos se sigue la estructura propuesta por Pérez Orozco (2006). La autora analiza un conjunto de circunstancias que han causado una desestabilización del modelo de familia nuclear, lo cual ha tenido importantes consecuencias en la demanda y en la oferta de cuidados. Estos factores tienen que ver con el incremento de la dependencia asociada al envejecimiento de la población, con los cambios en las unidades domésticas y con el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral.

Ahora bien, antes de analizar estas cuestiones se considera pertinente hacer algunas aclaraciones. Pues, si bien se afirma que una de las causas de la crisis ha sido la inclusión femenina en el mercado laboral, es importante destacar que, en el caso de las familias de clase obrera, las mujeres han debido trabajar fuera de casa desde siempre (baste pensar en su importante contribución a las tareas agrícolas) y no han podido cumplir con la norma social que las compelia a dedicarse a tiempo completo al hogar familiar; por lo cual la doble presencia de la que hablan actualmente las teóricas feministas no es, en realidad, tan novedosa. Asimismo, también se considera necesario aclarar que el hecho de que la desestabilización de la familia nuclear haya estado estrechamente vinculada con la crisis de los cuidados no significa que aquella constituya un modelo siquiera aceptable. Pues, muy por el contrario, interesa subrayar la injusticia del estricto reparto de responsabilidades que hasta hace algunas décadas estructuraba (y, en cierto sentido, continúa estructurando) nuestras sociedades y

permitía una organización del cuidado ventajosa para los estados, los mercados y los varones.

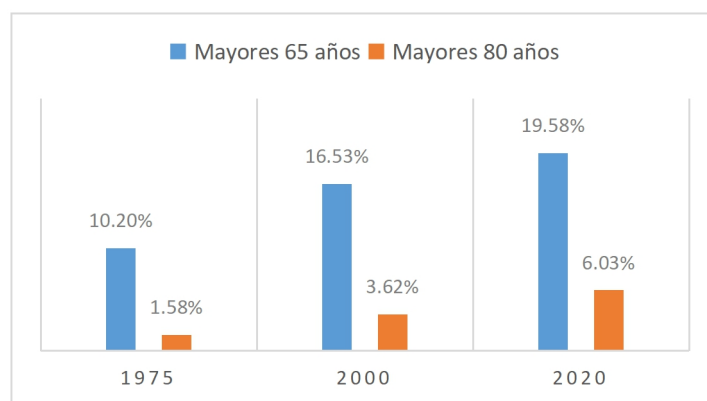
Con la mención de estas cuestiones se busca dar cuenta de que la crisis de los cuidados es un fenómeno que no ha sido causado por la mera concurrencia de elementos contingentes, sino que la injusticia de su organización previa²⁵ ha sido el caldo de cultivo de aquella. En otras palabras, el reparto desigual y jerárquico de este trabajo ha existido desde siempre y aún está vigente, solo que ha experimentado una metamorfosis hacia nuevas formas de explotación. Por esta razón se afirma aquí que esta desigualdad estructural de corte patriarcal y capitalista es, en realidad, lo que cimienta la más recientemente llamada crisis de los cuidados.

Desde esta premisa, lo que habría provocado el análisis del fenómeno y la exigencia de la puesta en marcha de políticas adecuadas para su resolución sería la desestabilización del modelo tradicional y la inevitable (re)emergencia de los problemas en torno al cuidado.

El primer factor que se destaca como desencadenante de la crisis es el envejecimiento de la población. Aquello que tradicionalmente se ha representado como una *pirámide* poblacional, hace algunos años está transitando por un proceso de conversión hacia un *pilar* poblacional; pues mientras la tasa de natalidad está bajando, la esperanza de vida y el porcentaje de personas mayores está aumentando. En España, desde 1975 la esperanza de vida se ha incrementado en más de 10 años (INE, 1975, 2019) y, si bien la población ha ganado en cantidad de años, esto no siempre se corresponde con una mayor calidad de los mismos. Esta realidad se ha manifestado, entonces, en un notable aumento de personas que necesitan cuidados más intensivos y especializados (CGT, 2004). El gráfico 1 refleja el crecimiento que, desde aquella época, se viene produciendo respecto al porcentaje de personas mayores de 65 y 80 años.

²⁵ A nivel macrosocial, la organización se ha configurado en torno a los mercados, por lo cual los cuidados se han excluido de las discusiones públicas y políticas. A nivel microsocial o familiar, las tareas del hogar han quedado establecidas como una responsabilidad exclusivamente femenina.

Gráfico 1. Proporción de personas mayores de cierta edad.



Elaboración propia a partir de los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 1975, 2000, 2020).

Como se puede observar, en los últimos 45 años el porcentaje de población de personas mayores de 65 años ha pasado de un 10,20% a un 19,58% y el relativo a mayores de 80, colectivo especialmente vulnerable, está cerca de cuadruplicarse. Cabe aclarar, sin embargo, que las personas mayores de 65 años, en su mayoría, no son dependientes y, por el contrario, muchas son cuidadoras (CGT, 2004). Pero si se tiene en cuenta que el índice de dependencia de esta población supera el de la media general, se entenderá que su incremento implica, efectivamente, un aumento en la demanda de cuidados²⁶. Muestra de ello quizás sea el hecho de que, según el último informe del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD, 2020), el 71,95% de las personas que reciben actualmente una prestación por padecer algún grado de dependencia tienen 65 años o más.

Ahora bien, independientemente de la edad, a los fines de analizar la población que efectivamente demanda atención en su vida cotidiana, interesa indagar sobre tres sectores de la población: las personas con discapacidad, la infancia y los «dependientes sociales» (Pérez Orozco, 2006). Cabe aclarar que, más allá de las cifras en sí —que pueden incluir sesgos o estar necesitadas de matices—, lo que interesa subrayar es la tendencia generalizada al incremento de la necesidad de cuidados y del trabajo en el entorno doméstico.

En cuanto al primer sector, según la última encuesta publicada por el INE (Portal Mayores, 2008) sobre «Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de

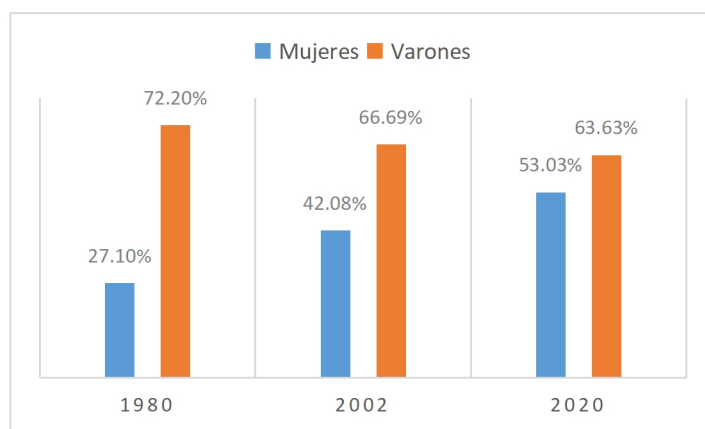
²⁶ Al respecto, entre un tercio y un cuarto de las personas mayores de 65 años tienen algún grado de dependencia. Asimismo, como señalan los expertos, envejecer es el principal factor de riesgo en relación a enfermedades que restan autonomía a las personas, como por ejemplo el alzheimer. Así, se ha señalado que 1 de cada 10 personas mayores de 65 años y 1 de cada 3 mayores de 80 padecen esta enfermedad y que para el 2050 los casos podrían triplicarse (Fundación Pasqual Maragall).

Dependencia», la tasa de población que detentaba algún tipo de discapacidad en el 2008 era de 89,70 por cada 1000 habitantes, y se estima que en los últimos años esa cifra ha aumentado. En relación a la infancia, si bien transitamos una época caracterizada por la disminución de la tasa de natalidad, también es cierto que la concepción de los cuidados pertinentes se ha modificado, pues se presencia «una generalizada sobreprotección y sobreestimulación que implica que no pueda hablarse de una disminución de la necesidad de cuidados por esta parte» (Pérez Orozco, 2006: 202). Al respecto, la población de menores de 18 años representa aproximadamente el 19% de la población total y la de 14 años o menos, niños presumiblemente necesitados de cuidados en razón de su edad, el 14,5% (INE, 2019a). En cuanto a los «dependientes sociales», se ha calculado que, entre los varones adultos que no realizan ninguna actividad en el hogar y aquellos que trabajan en este ámbito unas diez horas semanales o menos, el porcentaje de hombres que en el 2006 no alcanzaban a cubrir sus propias necesidades era de un 80,3% (Pérez Orozco, 2006). Ciertamente, en los últimos años esta cifra ha disminuido, pero aún así la participación de los varones en el hogar sigue estando por debajo de la necesaria para satisfacer sus necesidades y las de sus hijos e hijas, y quienes se ocupan de resolver este problema siguen siendo las mujeres.

El segundo factor que se señala como desencadenante de la crisis de los cuidados es la modificación de las unidades de convivencia, pues estos cambios han erosionado el modelo de familia nuclear y, consecuentemente, han afectado la organización del trabajo doméstico. Al respecto, se registra un incremento de dos tipo de hogares: por un lado, aquellos compuestos por personas mayores de 65 años que viven solas y, por otro, las familias monoparentales. En ambos casos, la cantidad de mujeres supera con creces al número de varones: en relación a los hogares unipersonales conformados por personas mayores de 65 años, las mujeres representan más del 70% del total de esta población (INE, 2019b); y, de igual manera, respecto a las familias monoparentales, la población femenina constituye el 80% (INE, 2019c). Se trata, pues, de colectivos especialmente vulnerables: en el primer caso, existe un mayor riesgo de enfermar o accidentarse y no contar con la protección y los cuidados necesarios y, en el segundo, la coexistencia difícilmente conciliable entre cuidar y generar los ingresos necesarios para el hogar familiar produce una sobrecarga que, a su vez, puede causar problemas adicionales relativos, por ejemplo, a la salud física y mental.

Se señala, por último, un tercer factor correspondiente al aumento de la población femenina en el mercado laboral. Como ya se ha indicado, siempre ha habido mujeres que han debido trabajar a cambio de una remuneración; no obstante, habida cuenta de su notable incremento y del cambio producido en el imaginario colectivo al respecto, se puede afirmar que las últimas décadas han sido testigo de una transformación en el rol que tradicionalmente se ha asignado a las mujeres.

Gráfico 2. Tasas de actividad en el mercado laboral por género según el año.



Elaboración propia a partir de los datos aportados por el INE (1980, 2002, 2020).

Como se puede advertir, en España, a partir de los años 80, se ha registrado un notable aumento de la presencia femenina en el mercado laboral; pues el porcentaje de mujeres en activo ha pasado de un 27,10% a un 53,03%. Como consecuencia de ello, la disponibilidad de las mismas para realizar las tareas de cuidado y del hogar en general ha disminuido, ocasionando un vacío en relación a las necesidades humanas que se satisfacen en el ámbito doméstico.

Finalmente, se considera importante subrayar que los procesos que han devenido en modificaciones en el trabajo de las mujeres, así como los que han producido cambios en las unidades de convivencia y en la pirámide poblacional —circunstancias que, a su vez, han contribuido a desencadenar (o agudizar) la crisis de los cuidados—, no pueden clasificarse en grupos cerrados ni entenderse por separado, pues se trata de hechos diversos, complejos y dinámicos que interactúan constantemente. Por ello, lejos de buscarse aquí una presentación lineal de estos procesos, lo que se intenta es resaltar la complejidad de estos factores y el impacto que han tenido a lo largo de las últimas décadas.

1.2.2. ¿Cómo se ha afrontado la crisis?

Desde la economía feminista se señalan tres instancias desde las cuales cabría esperar algún tipo de respuesta a las problemáticas que se vienen exponiendo: se trata del Estado, los mercados y los hogares. Dentro de este último espacio se apunta de manera especial a los varones, por ser ellos quienes históricamente han eludido este tipo de trabajo (CGT, 2004; Del Río, 2004; Ezquerro, 2011; Pérez Orozco, 2006).

Normalmente, desde el Estado se ofrece una respuesta dual dirigida, por un lado, a la conciliación de la vida laboral y personal y, por otro, a la atención a la dependencia de personas mayores o con discapacidades. El problema general con este tipo de políticas públicas es que no abordan la problemática de manera integral y tampoco alteran la división sexual del trabajo, a la vez que están dirigidas a resolver cuestiones socialmente percibidas como intrascendentes y necesitadas de respuestas privadas, con todo lo que ello implica:

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral van dirigidas a las mujeres, que intentamos utilizar el derecho antidiscriminatorio para luchar contra los problemas de acceso y permanencia en el mercado laboral; pero esto no consigue modificar la situación de subordinación. La gestión pública de la dependencia organizada por la Ley 39/2006, aunque desplaza la obligación (de las mujeres) de cuidar hacia el derecho (de todos) de ser cuidado, ha insistido en que quien mejor cuida es la familia, es decir, las mujeres (Mestre, 2011: 150).

Asimismo, si bien en los últimos años estas problemáticas han empezado a ocupar un lugar en la agenda política, también es cierto que —sobre todo a raíz de la crisis económica del 2008— asistimos al avance de recortes en derechos sociales y que, como consecuencia de ello, el presupuesto destinado a resolver estas necesidades y otras relacionadas con el bienestar de la población no ha sido suficiente para cubrir los gastos mínimos requeridos.

Específicamente en lo que respecta a la dependencia, en España, según datos publicados por el SAAD (2020), al 31 de mayo de este año había más de 250.000 beneficiarios con prestación pendiente y, del total de prestaciones económicas percibidas, aquellas destinadas a los cuidados en el entorno familiar representaban el 31,06%²⁷. En otras palabras, casi 450.000 personas (en su gran mayoría familiares mujeres de quien se encuentra en situación de dependencia) se dedican a cuidar y, en muchos casos, deben renunciar a su trabajo remunerado. En cuanto la suma de dinero

²⁷ Imperaría, en este sentido, una ideología de corte familista (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

recibida, la cuantía media en 2019 fue de 247 euros al mes (Troya, 2020), una cantidad a todas luces insuficiente para costear los gastos de una persona dependiente y de otra que solo se dedica a cuidar. A ello se suma el hecho de que, para llegar a percibir esta prestación, se debe transitar un camino burocrático cuyo recorrido incluye un promedio de espera superior a un año. Todo ello pone de manifiesto la debilidad de las políticas públicas dirigidas, a priori, a compensar la situación desigualitaria de las mujeres en España.

Ahora bien, parece importante señalar que, más allá de las estadísticas del SAAD, existen prácticas no reflejadas en los informes oficiales, pero sí advertidas por las organizaciones de trabajadoras del hogar: muchas personas en situación de dependencia viven con algún familiar que no les atiende de manera directa, pero que solicita la prestación para cuidar en el entorno familiar y utiliza el dinero recibido para pagar parte de la remuneración de una cuidadora contratada de manera informal (Otxoa, 2020).

En relación a la segunda instancia señalada, en los últimos años se ha podido observar una creciente flexibilización en el mercado de trabajo que, lejos de mitigar la crisis, ha desembocado en la precarización del empleo, especialmente el femenino. Es decir, esta disminución en la rigidez laboral no ha supuesto la asunción de cargas en relación a los cuidados por parte de los mercados, sino una obtención de beneficios absolutamente desligada de la idea de corresponsabilidad (Ezquerro, 2011; Pérez Orozco, 2006).

Las más perjudicadas por la precariedad laboral han sido las mujeres, quienes en la actualidad asumen la mayor parte del empleo parcial y tienen una mayor presencia en la economía sumergida (Ezquerro, 2011). Así, el 23,8% de las mujeres que trabajan en el mercado están ocupadas en un empleo parcial, frente al 7% de varones, y el salario medio anual de las primeras se estima en casi 6.000 euros menos que el de los segundos (INE, 2019e). Esta desigualdad entre los sexos, lejos de ser una cuestión independiente de la esfera familiar, está completamente ligada a ella: la presencia de las mujeres es precaria porque aún se las considera responsables de los cuidados. Desentendiéndose de cualquier responsabilidad al respecto y mediante la precarización laboral, el mercado deposita toda la carga en el ámbito del hogar:

[...] se mantiene la falacia de que los mercados son totalmente ajenos a los cuidados que necesita la población, cuando debería ser evidente para cualquiera que se nutren de una fuerza

de trabajo que ha sido cuidada en la niñez y sigue siendo cuidada en la edad adulta y en la vejez (del Río, 2004: 8).

Y si cuidar de la vida es una responsabilidad adjudicada a los hogares, entonces cabe preguntarse qué sucede en el interior de este espacio. Como ya se ha adelantado, son las mujeres quienes ocupan la mayor parte del tiempo dedicado a actividades domésticas. Las estadísticas que se vienen exponiendo dan cuenta de ello; pero aún hay más: actualmente, del total de mujeres que trabajan a tiempo parcial, más 285.000 alegan como motivo el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, frente a 21.000 varones (INE, 2020a). Asimismo, en 2017, según datos aportados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), del total de permisos de excedencia por motivo del cuidado de hijos menores el 92,34% han sido solicitados por madres. Como ya se ha señalado, la conciliación sigue siendo una cuestión percibida como «un problema de mujeres» y ellas son quienes terminan por asumir estas cargas. En suma, la asunción de responsabilidad por parte de los varones frente a la crisis de los cuidados es, todavía, una batalla en la que el feminismo sigue dando pelea, consciente de que la victoria aún está lejos.

En definitiva, se puede concluir que los distintos factores analizados han contribuido al desencadenamiento de una crisis que hace necesaria una reorganización de la gestión de los cuidados, la cual dista de ser una realidad porque:

[...] ni el Estado asume una responsabilidad plena en el cuidado de la población; ni a las empresas se les hace pagar por el trabajo de reproducción de la mano de obra del cual se lucran; ni construimos otras estructuras comunitarias para hacernos cargo de los cuidados. Esta responsabilidad sigue recayendo en los hogares. En ellos, la ausencia de cambios significativos en las identidades masculinas hace que siga en manos de las mujeres (Pérez Orozco, 2019: 227).

1.3. Las mujeres del sur, cuidadoras en el norte

La reestructuración de la organización del trabajo del hogar y del cuidado no ha sido una excepción a la globalización de los procesos socioeconómicos. En la actualidad, y cada vez en mayor medida, esas labores se articulan de manera internacional en una dinámica conocida como «cadenas globales de cuidados»: las mujeres de los países del norte acceden al mercado laboral y delegan las labores domésticas a mujeres migrantes que, a su vez, muchas veces dejan a personas

dependientes en el país de origen, cuyo cuidado es asumido por otras personas, normalmente hermanas o madres de quienes migraron.

Las consecuencias sociales y económicas de esta dinámica signada por las asimetrías entre el norte y el sur global son ciertamente inconmensurables y no es el propósito del presente trabajo analizarlas en profundidad²⁸. Lo que aquí interesa enfatizar es que estas cadenas de dimensiones transnacionales reflejan un nuevo desplazamiento de la carga hacia otras mujeres que, en condiciones de suma precariedad, se dedican a cuidar²⁹.

Y es que, mientras la demanda de cuidados aumenta, las mujeres españolas comienzan a ausentarse del hogar en un contexto en que los mercados, el Estado y los varones siguen eludiendo responsabilidades y solo quedan, entonces, las mujeres del sur, quienes actúan como palanca de ajuste del sistema económico y social. Pues, como ya se ha adelantado en la introducción de esta investigación, de la totalidad de trabajadoras ocupadas de manera formal en el sector, al menos el 75% son migrantes extracomunitarias. Se trata de una cifra que ha experimentado un gran aumento en los últimos años, habida cuenta de que en 1996 dicha población constituía apenas el 7% (Ezquerro, 2011). De igual manera, es de suma importancia tener en cuenta que el trabajo del hogar y del cuidado se caracteriza por su alta tasa de informalidad³⁰, por lo cual se estima que, actualmente, el porcentaje de mujeres migrantes ocupadas en el sector es, en realidad, mucho mayor que el dado por las estimaciones oficiales.

Se podría afirmar, entonces, que a pesar de los cambios que se han producido en el ámbito del trabajo del hogar y del cuidado, éste continúa organizado en base a sistemas de dominación configurados en torno al género, a la clase, a la raza y al lugar de procedencia (Pérez Orozco y López Gil, 2011).

Estas relaciones de poder se pueden ver reflejadas en las calles y en los hogares de manera cotidiana: mujeres migrantes que acompañan a personas blancas a hacer las compras, que las asisten cuando presentan problemas de movilidad, que llevan a niños y niñas al centro educativo, y que limpian y ordenan las casas de la gente española que puede pagar esos servicios, aunque sea por un precio irrisorio. De esta manera, las jerarquías existentes en cualquier relación laboral asalariada se agudizan y se tornan

²⁸ Para un estudio extenso al respecto ver Pérez Orozco y López Gil, 2011.

²⁹ Según la Organización Internacional del Trabajo, España es uno de los tres países con mayor demanda de empleo doméstico en Europa (s.a., 2013). Y el sector, como se señala repetidas veces en este trabajo, es ocupado mayoritariamente por mujeres migrantes.

³⁰ En base a las diferencias existentes entre las cifras reflejadas en la EPA y las afiliaciones a la Seguridad Social, al menos un 30% de las mujeres ocupadas en el sector se encuentran trabajando en la informalidad.

más complejas cuando se trata de este sector. No en razón del trabajo *per se*, sino por todo lo asociado al mismo: pues no goza de reconocimiento social, legal ni económico y, en consecuencia, está reservado a quienes *no tienen otra opción*, esto es, a las mujeres pobres del sur, especialmente a las *sin papeles*.

Rocío es trabajadora del hogar y activista de Sindihogar³¹. En el año 2017 decidió dejar atrás el Perú para comenzar en Europa la búsqueda de una mejor calidad de vida para ella y para su hija. Entró a España con visado de turista, como muchas otras personas migrantes han hecho, y se quedó en el país. Su proyecto siempre había sido quedarse; pues sabía que en Perú no podía lograr la estabilidad económica y emocional que buscaba. Ya en destino, sin embargo, los obstáculos que ha debido afrontar no fueron pocos: trabajos duros, salarios bajos, ninguna protección social, malos tratos por parte de la sociedad y los miedos lógicos que las normativas sobre extranjería imprimen en cada persona migrante sin papeles.

Actualmente, Rocío recalca las carencias que ha sufrido y la precariedad a la que se ha visto sometida en España, pero hay algo en su voz y en su forma potente de expresarse que refleja la fortaleza y la convicción de su actuar. Y es que saberse precaria no tiene nada que ver con la pasividad o la debilidad que muchas veces pesan como estigmas sobre las mujeres migrantes³². Ella subraya, cada vez que tiene la oportunidad, su rol de mujer activa en la búsqueda de soluciones y caminos estratégicos para sortear los obstáculos impuestos. Pues su activismo se fundamenta en la plena consciencia de su situación y de las opresiones que ella y otras compañeras han debido vivir por el solo hecho de ser *mujeres, migrantes y trabajadoras del hogar*.

La situación de Rocío en España al principio era irregular y, por esta razón, como sucede con otras tantas mujeres, no pudo traer a su hija. En este sentido, uno de los grandes obstáculos a los cuales se enfrentan las madres que optan por migrar es la falta de comprensión. La decisión es juzgada por toda la familia y por el grupo social al que pertenecen, y muchas veces son señaladas como «malas madres». Toda esta situación es paradójica, y más aún si se tiene en cuenta que cuando las mujeres migrantes llegan a España se ven compelidas a cuidar niños y a limpiar hogares.

³¹ La información que aquí se expone sobre la situación de Rocío ha sido extraída de Rocío Echeverría, 17/07/2020.

³² Cfr; cap. 2, *infra*.

Rocío insiste en la especial vulnerabilidad de aquellas mujeres que, como ella, llegan a España sin dinero y con el innegociable objetivo de conseguir un pequeño ingreso para enviar a sus familias. Muchas trabajadoras y activistas de Sindihogar han entrado en territorio español en estas circunstancias: sin sus hijas e hijos, con apenas lo necesario para sobrevivir y muchas veces abrumadas frente a las cargas que esto supone.

Pero la posición en la que estas mujeres se encuentran no debería ser leída como puro victimismo. Porque aun siendo sistemáticamente precarizadas, desarrollan estrategias para poder afrontar los obstáculos que se presentan, además de realizar una labor imprescindible en las sociedades del norte. En un contexto de desigualdades estructurales, estas mujeres dejan sus tierras y se alejan de sus familias, ofrecen aquí su trabajo y, en muchos casos, envían sus ingresos al país de origen. En este sentido, se constituyen en nexo entre el norte y el sur, conformando el principal eslabón de las cadenas globales de cuidados y evidenciando la interdependencia que existe entre los países y las personas de todo el mundo.

La crisis que envuelve el sector y que afecta a todas las esferas sociales se resuelve, entonces, en base a un sistema indudablemente injusto, en el cual no se asume una responsabilidad social respecto al trabajo que implica cuidar y se desestima el valor y la necesidad del mismo. Quien puede se desentiende de esta labor, desplazándola hacia quienes, por distintas razones, no pueden eludirla. Esto termina por conformar «flujos asimétricos de cuidados de unos grupos sociales a otros» (Pérez Orozco, 2019: 226), esto es, de mujeres a varones, de migrantes a autóctonos, de clases obreras a clases medias o altas, etc. De esta manera, se generan (o, mejor dicho, se acentúan) relaciones de poder evidentes entre quienes realizan estas tareas y quienes no lo hacen. Y, correlativamente, las mismas personas que deben cuidar son quienes terminan por vivir una vida sin las atenciones necesarias por no contar con los recursos mínimos para poder cuidarse y ser cuidadas.

Actualmente, en un contexto de emergencia sanitaria en que los centros educativos y de cuidados han debido cerrar sus puertas, el trabajo del hogar se ha intensificado y la incompatibilidad de los tiempos del mercado con los tiempos del cuidado ha quedado a la vista de todo el mundo (Batthyány, 2020). Las mujeres trabajadoras del sector han estado en la primera línea de batalla, atendiendo a personas enfermas o manteniéndose aisladas en las casas de sus empleadoras o empleadores bajo la amenaza implícita de perder sus trabajos. La deficiencia de la

organización social de los cuidados ha salido a la luz y ha sido percibida con más claridad que nunca.

En este sentido, si bien la crisis —potenciada por esta coyuntura— constituye una problemática de gran envergadura a nivel global, también tiene virtudes o, al menos, potencialidades: como se ha visto, evidencia la importancia del trabajo que tiene lugar en el ámbito doméstico como soporte de la economía llamada «real» (Ezquerro, 2011: 176) y la insostenibilidad e injusticia de la división sexual e internacional del trabajo. La crisis de los cuidados nos interpela, pues, como sociedad; nos invita a preguntarnos sobre los ejes en torno a los cuales nos hemos organizado históricamente y las infranqueables dificultades que esta estructura presenta si realmente queremos que cada persona tenga la oportunidad de llevar una vida digna.

2. La discriminación social

Ser migrante³³ en España no resulta nada fácil, sobre todo si se proviene del sur global. Desde un comienzo, cruzar la frontera se presenta como una tarea más o menos difícil dependiendo del país de procedencia y de los recursos disponibles. Las personas que logran entrar en el territorio, sea por vías legales o ilegales, se encuentran con innumerables exigencias en el momento de solicitar permisos de residencia y de trabajo. Como consecuencia de esta realidad, quienes *no deberían estar aquí* ven menoscabados sus más elementales derechos humanos.

Paradójicamente, en una época en la cual las fronteras se desvanecen a favor de los procesos de integración y se abren para la libre circulación de capitales, los controles de personas se intensifican al punto de justificar la criminalización de quienes se encuentran en el país de manera *irregular*. Como señala Ferrajoli (2019: 185), si bien el fenómeno migratorio no es nuevo en absoluto, sí lo es la figura de la *persona ilegal*: «fuera de la ley [...], carente de derechos por ser jurídicamente invisible y, con ello, expuesto a cualquier tipo de vejamen y de explotación». Toda esta situación alcanza un nivel de dramatismo evidente si se considera que asistimos a una época de notable expansión de los flujos migratorios.

En este marco, si se asume que el derecho contribuye a crear el mundo social (Bourdieu, 2001) o, de manera más específica, que la desigualdad en el plano jurídico alimenta la desigualdad en el plano antropológico (Ferrajoli, 2019), un análisis normativo permite llegar a la conclusión de que esos grupos terminan por ser fuertemente estigmatizados³⁴. Lo que en la actualidad alarma a la ciudadanía y obsesiona a los *mass media* es «la existencia de personas que ocupan un lugar en el espacio diferente del que se les ha asignado» (Juliano, 2006: 35). De esta manera, las actitudes discriminatorias, muchas veces solapadas por discursos paternalistas e incluso bienintencionados, resultan cómodamente legitimadas. Y ese imaginario no se circunscribe a quienes se encuentran *sin papeles*, sino que se extiende a la mayor parte de las personas migrantes en tanto que portadoras del estigma.

A partir de lo mencionado, se pueden distinguir al menos dos tipos de elementos que intervienen en la construcción social del *inmigrante*. Ciertamente, las normativas

³³ «Migrante» es la expresión escogida por los colectivos respectivos. En este marco, cuando se haga referencia a «el inmigrante», en masculino y singular, o a «la mujer inmigrante», también en singular, será con el objetivo de significar el imaginario homogeneizador que prevalece en la sociedad.

³⁴ Siguiendo a Goffman (2006: 7), se entiende que una persona es estigmatizada cuando se encuentra inhabilitada para una plena aceptación social.

sobre extranjería y las políticas públicas en las que se enmarcan constituyen mecanismos formales de control y de opresión que crean y refuerzan estereotipos; pero también existen pautas culturales no institucionalizadas que ayudan a definirlos. A menudo se trata de reglas imperceptibles que, sin embargo, contribuyen de manera silenciosa a consolidar una cierta imagen del «otro» y, correlativamente, a legitimar tratos injustos (Nash, 2000).

Ambos tipos de mecanismos, formales e informales, están en permanente interacción y se influyen de manera mutua, resultando un cometido difícil abordarlos completamente por separado. No obstante, para un adecuado análisis de la cuestión, esta parte de la investigación se centra de manera preferente en las formas no institucionalizadas de construcción de estereotipos, sin perjuicio de que estos discursos sociales también se vean reflejados en leyes o políticas públicas³⁵. Concretamente, el foco se coloca en la estigmatización de las mujeres migrantes y, como indica el título del presente capítulo, en las *discriminaciones sociales* que sufren en consecuencia.

2.1. La representación social del «inmigrante»

Existe una premisa cuyo contenido no se discute, considerada obvia o *de sentido común*, y que constituye en buena medida el cimiento de los discursos discriminatorios relativos a la migración. Consiste en asumir que las *demás* culturas poseen un conjunto de costumbres, ideas y formas de sociabilidad absolutamente distintas a las propias; que estos elementos están cristalizados y que identifican a cada persona miembro del grupo en cuestión (Juliano, 2012).

A partir de esta premisa, se considera una tarea sencilla clasificar por separado las diferentes culturas y determinar qué personas pertenecen a qué grupo cultural. No se cuestionan las características asignadas al colectivo, como tampoco las atribuidas a las personas percibidas como integrantes del mismo. De esta manera, al predominar una representación de las sociedades del sur caracterizada por la inferioridad cultural, social, económica y religiosa³⁶, la visión sobre las personas provenientes de las mismas se consolidaría en torno a elementos negativos (Nash, 2000).

³⁵ Cfr, cap 3, *infra*.

³⁶ La causa de la atribución de un carácter subalterno a estos colectivos tendría su raíz en las ideologías racistas que, desde finales del siglo XV, comenzaron a clasificar el mundo en blancos y no-blancos. No obstante, el análisis de esta cuestión excede el marco del presente trabajo. Al respecto, ver Quijano, 2014.

No obstante, aquella certeza social difícilmente puede sostenerse desde el punto de vista científico. Pues, en verdad, las culturas (en el sentido *fuerte* del término) están caracterizadas por su complejidad; es decir, comprenden diferencias internas que, a su vez, son compartidas por personas pertenecientes a otras comunidades (Juliano, 2012). Como señalara Allport (1971), no existe ningún grupo en el que todos sus miembros posean una característica particular que los diferencie de todas las personas que no forman parte de él. De igual manera, las diferencias que se consideran relevantes para distinguir las culturas entre sí no son sustancialmente distintas de aquellas que a menudo están presentes en el seno de un mismo grupo, como por ejemplo las relativas al género o a la clase social. En definitiva, para determinar qué sectores pertenecen a la *comunidad imaginada* (Anderson, 1993) y cuáles quedan excluidos, es necesario subrayar algunos elementos y desestimar otros.

¿Qué es otra cultura? El concepto de una cultura distinta (raza, religión o civilización) ¿es útil o siempre implica una autosatisfacción (cuando se habla de la propia cultura) o una hostilidad y una agresividad (cuando se trata de la «otra»)? ¿Qué cuenta más, las diferencias culturales, religiosas y raciales o las categorías socioeconómicas y político-históricas? ¿Cómo adquieren las ideas autoridad, «normalidad» e incluso la categoría de verdades «naturales»? (Said, 2008: 428).

Sin embargo, la evidencia no puede desarticular una idea tan generalizada. A pesar de los vastos trabajos y proyectos realizados con el objetivo de romper el imaginario colectivo que ha dado lugar a ese tipo de moralidad positiva, las personas migrantes continúan siendo representadas y percibidas como subalternas. Ello se debe, en parte, a la funcionalidad de las construcciones sociales estigmatizantes, sobre todo en tiempos de crisis, para desplazar hacia sectores vulnerables una agresividad que de otra manera podría dirigirse a desestabilizar la estructura social (Ferrajoli, 2019). Pero también es cierto que, a nivel social, muchas veces las discriminaciones no se producen de manera consciente, sino que responden a la reproducción automática de un discurso establecido cuya moral no se cuestiona (Segato, 2003: 117).

La falta de reconocimiento que sufren las personas migrantes es una cuestión siempre presente entre las activistas de Sindihogar. Norma es parte del sindicato desde el momento de su fundación, y lleva más de 20 años en la lucha por los *papeles para todas y todos*. Cada martes y viernes abre las puertas de un centro barrial para atender a quienes necesiten asesoramiento en la tramitación de documentación de residencia o de nacionalidad. Después de tantos años escuchando experiencias, observando

injusticias y padeciendo en carne propia la discriminación, Norma puede afirmar que las personas migrantes no son reconocidas como plenamente humanas. Por supuesto que no faltan autores y autoras que argumenten en el mismo sentido (Dal Lago, 2000; Silveira, 2012); pero no existen personas más autorizadas para realizar esta afirmación que aquellas que cada día de sus vidas son reducidas a un estatus devaluado y que sienten en su cuerpo la rabia y la angustia que provoca semejante injusticia:

Las instituciones crean un imaginario negativo de la inmigración. Existe un mensaje sistemático de los medios dirigido a fortalecer la peligrosidad de las personas migrantes [...]. Los gobiernos europeos nos miran como mano de obra barata para mantener su estructura de riqueza y de poder [...]. No se valora lo que cada mujer migrante trae a este país. Y no es solo el sueño de vivir mejor, sino que trae junto a su persona su cultura, sus saberes... Muchas venimos buscando un trabajo digno, pero también queremos amar, conocer al otro y a la otra del lugar, participar en la política planteando las diversas demandas que los gobiernos ni siquiera toman en cuenta (Norma, entrevista personal, 10/09/2020).

En otras palabras, las instituciones, los medios de comunicación y la sociedad en general, lejos de centrarse en las potencialidades que ofrece la migración —tales como el intercambio cultural, el aprendizaje mutuo y la reflexión colectiva sobre nuevas formas de vivir y convivir—, abordan la cuestión a partir de la premisa del eterno conflicto social. En otras palabras, se pone un énfasis exagerado en las supuestas problemáticas causadas a raíz de pretendidas diferencias inconciliables, en desmedro del aporte de estos colectivos.

2.2. La representación social de la «mujer inmigrante»

Curiosamente, en una época en que la mitad de las personas que llegan a España son mujeres (INE, 2019d), los colectivos de migrantes siguen siendo representados como masculinos (Nash, 2000; Domingo, 2000; Agustín, 2006). Para dar cuenta de ello, basta prender la TV, leer los periódicos o simplemente escribir «*inmigrante*» en el buscador³⁷. De igual manera, los estudios sobre la temática normalmente excluyen la particular experiencia femenina, centrándose en una experiencia supuestamente universal (masculina). Este hecho parece indicar que las mujeres migrantes se encuentran todavía invisibilizadas, posicionadas a la sombra de los varones, con todos los inconvenientes que ello implica. En este sentido, no debería resultar extraño afirmar que, si bien el camino es arduo y se encuentra repleto de obstáculos para los

³⁷ Las únicas mujeres que suelen aparecer representadas en los medios de comunicación como *inmigrantes* son las musulmanas.

varones que deciden migrar, es incluso más difícil de recorrer para las mujeres del grupo.

En un debate sobre esta temática organizado por la Fundació Ficat (2020), se le preguntó a las participantes si observaban diferencias en las experiencias migratorias de hombres y mujeres. Todas coincidieron en que es más complicado para las segundas. En primer lugar, porque quien tiene los capitales asociados a la masculinidad no está expuesto a los riesgos que amenazan a los cuerpos leídos como femeninos. En segundo lugar, y de manera más concreta, porque el mundo laboral de los varones —simétricamente a lo que sucede con la población «autóctona»³⁸— goza de mayor reconocimiento que el asignado a las mujeres:

Se nos impone un trabajo que para ellos [la sociedad] es normal en las mujeres. Cuando partimos, venimos a hacer acá trabajos por los cuales no recibimos el mismo reconocimiento que el que recibe un hombre (Rocío, trabajadora del hogar y activista de Sindihogar).

El problema es que los hombres no están, las mujeres se ocupan de todo, y para nosotras es más difícil todo, no solo migrar [...]. Y aquí hacemos los trabajos que ellos no quieren hacer porque es una pérdida de estatus (Paula, activista de Mujeres Migrantes Diversas).

En este mismo sentido, el Colectivo Ioé ha señalado que «*el abanico de opciones laborales de las mujeres no comunitarias es más reducido que el de los hombres del mismo origen*» (2000: 166. Cursivas originales).

Con ello se busca dar cuenta de que las experiencias migratorias, lejos de ser generalizables, dependen en gran medida de otras cuestiones, en especial si confluyen distintos ejes de opresión (La Barbera, 2010). En este caso, si ser *migrante* implica portar un estigma, ser *mujer* y *migrante* significa portar al menos dos. Las discriminaciones que en consecuencia sufren estas mujeres son bastante específicas, sobre todo si se tiene en cuenta que los nichos laborales disponibles, en especial para las *sin papeles*, están relacionados con los cuidados, la limpieza y la prostitución (Mestre, 1999; Agustín, 2006).

2.2.1. La migración femenina

Coherentemente con todo lo expresado hasta aquí, es posible hacer dos afirmaciones: en primer lugar, que los comportamientos discriminatorios que afectan a las personas migrantes son generados y sostenidos por representaciones estigmatizantes. Éstas están basadas en la naturalizada inferioridad atribuida al grupo,

³⁸ Según los últimos datos disponibles, la brecha salarial en España se sitúa en 15,1% (UGT Feminista, 2020).

y son construidas a partir de discursos, imágenes y otros dispositivos simbólicos disponibles en la sociedad y difundidos por los medios de comunicación. En segundo lugar, es posible afirmar que dentro del imaginario negativo relativo a las personas migrantes en general, existe un componente adicional que afecta de manera específica a las mujeres:

La decisión de un hombre soltero de viajar se entiende generalmente como algo que evoluciona con el tiempo y como producto normal de su ambición masculina de progresar mediante el trabajo: se les llama migrantes. Y luego están las mujeres que intentan hacer lo mismo, tratadas como pasivas sin voluntad y sin proyectos: se les está llamando cada vez más víctimas (Agustín, 2006: 74)

En otras palabras, la decisión de una mujer de pocos recursos de migrar es interpretada como consecuencia directa de su carácter subalterno: se entiende que actúa a causa de la imperiosa necesidad o de la ilusión provocada por un engaño o por una creencia errónea de cómo será la vida en el norte. Las mujeres migrantes son percibidas como pasivas, incapaces de generar sus propias estrategias y coaccionadas por mafias o por situaciones extremas. Gil Araujo señala que el imaginario imperante sobre ellas se corresponde con una idea de víctimas totales, «víctimas: de su cultura, de sus maridos, de la ignorancia, de sí mismas» (cit. en Juliano, 2008: 216).

Como consecuencia de este tipo de discursos, se invisibilizan las diversas capacidades implicadas en la decisión de viajar hacia otro país con planes de permanencia a largo plazo: el análisis previo de la propia situación, la evaluación de los riesgos y los posibles beneficios de migrar, la planificación del viaje y las estrategias generadas para comenzar en un nuevo lugar —especialmente si hay personas a cargo— son cuestiones revestidas de una complejidad que nadie parece advertir. Todo ello se menosprecia y se reduce a historias mediáticas de mujeres martirizadas que, movidas por puro instinto de supervivencia, huyen de la barbarie del sur buscando ser salvadas por las instituciones del norte.

Incluso las mujeres que se encontraban en una situación de notable precariedad en sus países de origen han debido poner en práctica distintas habilidades para poder pensar y concretar el viaje. Y, una vez en destino, han ido buscando maneras de acomodarse y desarrollar sus proyectos de vida dentro de las (escasas) posibilidades disponibles.

Joy partió desde Nigeria junto a un grupo de personas con el objetivo de atravesar la frontera europea. Caminaron durante meses hasta llegar a Marruecos, y cruzaron en

patera para ingresar en territorio español. Toda su familia, inclusive sus hijos, se quedaron en el país de origen. Debería ser una obviedad afirmar que nadie se somete a tal odisea sin un proyecto migratorio lo suficientemente meditado³⁹. No se trata de negar las causas estructurales de la migración, de sobra asumidas en este trabajo, sino de aceptar que, aun en un contexto de injusticias sistemáticas, las personas igualmente conservan su agencia⁴⁰. Joy decidió migrar por diversas razones, mientras que otras personas en su misma situación prefirieron quedarse y buscar allí estrategias de supervivencia:

Hay que tener una gran capacidad de acción al momento de migrar. Esa valentía que tenemos las mujeres que migramos no es reconocida; solo se reconoce nuestro papel de víctimas. Y eso tiene que ver con el colonialismo, con la desvalorización de los saberes que portamos (Lissette, activista de Sindihogar).

El presente análisis de ninguna manera busca negar las difíciles circunstancias que muchas mujeres han debido atravesar. Pero sí se considera necesario romper el nexo que en el imaginario colectivo une de manera inexorable una experiencia de vulnerabilidad y el estatus perenne de víctimas sumergidas en la pasividad. Porque estar en condiciones de precariedad no incapacita a las personas para pensar y accionar por sí mismas; y haber transitado momentos dolorosos no determina en su totalidad las identidades y las vidas de estas mujeres. En definitiva, la relativa falta de poder en ciertos momentos del recorrido vital no tiene por qué ser permanente (Agustín, 2006: 74).

En este punto cabe aclarar que, si bien existe un discurso dirigido a la protección de las mujeres migrantes en tanto que víctimas, las políticas públicas no reflejan en absoluto una preocupación por mejorar las vidas de estas personas. Se trata de un discurso que jamás se materializa, y cuyo efecto es en el fondo adverso para estos colectivos. En primer lugar, porque sirve de pretexto para negar a las mujeres su capacidad de decidir por sí mismas⁴¹; en segundo lugar, porque implanta en la

³⁹ El proyecto migratorio ha sido definido como «una disposición de ánimo que cubre todo el periplo [...] un tejido fibroso hecho de actitudes, expectativas e imágenes que se traen y que se llevan los migrantes» (Izquierdo, 2000: 226).

⁴⁰ Con ello no se niega en absoluto la existencia de los desplazamientos forzados. De más está señalar que existen mujeres que sí han debido migrar a causa de conflictos armados, enfermedades, hambrunas y otras situaciones que, en verdad, no han dejado margen de libertad. De igual manera, es sabido que muchas mujeres han sido desplazadas al ser engañadas o capturadas por organizaciones de trata de personas. Aquí, simplemente, se intenta exponer que estas situaciones no constituyen la realidad de la mayoría de las mujeres migrantes.

⁴¹ Es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras sexuales y de las trabajadoras del hogar internas. Sin negar las situaciones de explotación que muchas veces tienen lugar en estos ámbitos, lo cierto es que hay una gran cantidad de mujeres que realizan los mencionados trabajos porque simplemente los encuentran acordes a sus intereses.

ciudadanía una idea errónea relativa a supuestas *ventajas sociales* que reciben las personas migrantes, generando conflictos y acentuando los estigmas; en tercer lugar, porque lejos de motivar la crítica hacia las políticas sobre extranjería y las desigualdades norte-sur, se señala como victimarios a los varones migrantes, tachados de irremediables delincuentes.

En este sentido, Juliano señala que la victimización sistemática de las mujeres migrantes «tiene que ver más con el deseo de estigmatizar a sus grupos de origen que por un verdadero interés por sus condiciones de vida y de trabajo» (2008: 216). En otras palabras, se construyen víctimas para crear victimarios, y la atención social se desvía centrándose únicamente en estos últimos —quienes terminan por protagonizar los policiales tan difundidos por los medios de comunicación—. De esta manera, por ejemplo, la sociedad puede afirmar que las mujeres musulmanas son recluidas en el hogar a causa del machismo propio de esa cultura, mientras que nadie se pregunta si la normativa sobre extranjería fomenta dicha situación (Nash, 2000).

El arquitrabe del aparato de mando se cierra con la doble construcción ideológica de la figura del migrante como bárbaro y como asistido [...]. Destaca, en un caso, los rasgos de su potencia actuante en términos de amenaza invasiva y por lo tanto de riesgo y control [...]. Moldea, en otro, la máscara inexpresiva de la condición menor del asistido y del pobre transnacional (Rodríguez, 2003: 113)⁴².

2.2.2. *Las mujeres migrantes y el trabajo del hogar*

En consonancia con este imaginario, las migrantes son percibidas como personas con dificultades para integrarse en el medio social y, específicamente, en el ámbito laboral (Nash y Vives, 2008). Se entiende que están necesitadas de intervenciones por parte de instituciones autóctonas para encontrar un empleo, invisibilizándose de esta manera las distintas cualificaciones que ellas poseen. Esto da lugar a actitudes condescendientes por parte de ONGs⁴³ o entidades gubernamentales, que consideran saber con exactitud lo que es más conveniente para estos colectivos. Asimismo, los distintos programas dirigidos a la formación de las mujeres migrantes están casi exclusivamente circunscritos al sector del hogar y del cuidado:

⁴² El autor hace referencia a esta «doble construcción ideológica» sin diferenciar el género del *inmigrante*. Es decir, entiende que una persona migrante es percibida como delincuente a la vez que víctima. Sin perjuicio de ello, según se viene analizando, la idea de agresividad es más bien asociada a los varones, mientras que el victimismo afecta en mayor medida a las mujeres.

⁴³ Con excepciones notables, como la catalana «Anem per feina. Coordinadora per la inserció sociolaboral» que trabaja mano a mano con las asociaciones, a partir de los problemas y las necesidades que éstas expresan.

Yo te capacito en costura, yo te capacito en cocina, yo te capacito en todo lo que para mí, europeo o europea, creo que me eres más productiva (Rocío, trabajadora del hogar y activista en Sindihogar).

Hay una especie de mensaje perverso y contradictorio. Porque se habla de acogida, pero lo que se quiere es mano de obra barata (Gaby Poblet, directora de Europa Sense Murs)⁴⁴.

Esta situación parece indicar que los programas de inserción laboral, sean estatales o del tercer sector, responden a un estereotipo femenino construido desde el modelo de la domesticidad (Nash, 2000). Las posibilidades ofrecidas están basadas en la figura tradicional de la mujer-madre, cuyo mayor logro debe consistir en cuidar personas y realizar adecuadamente las tareas domésticas. De esta manera, queda oculto el perfil de mujer autónoma y dinámica que hace parte de un grupo social fuera de la familia nuclear, que posee estudios universitarios, importantes experiencias laborales o que simplemente aspira a desarrollar sus habilidades en otro sector.

En definitiva, las mujeres migrantes son percibidas como un bloque chato de personas con experiencias similares, poca formación e idénticas necesidades. Evidentemente, esta visión homogeneizadora no deja lugar a las grandes diferencias existentes dentro del mismo colectivo que se pretende representar, reduciendo al mínimo las opciones de vida disponibles (Colectivo Ioé, 2000).

Si junto a esta realidad se considera el notable aumento de la demanda de cuidados —cuestión analizada en el capítulo anterior— no resultará difícil comprender por qué las mujeres migrantes están sobrerrepresentadas en ese ámbito. Si bien este hecho muchas veces es interpretado por la sociedad como consecuencia directa de la falta de cualificación, a partir de lo expuesto se puede afirmar que la causa fundamental radica en las escasas oportunidades disponibles cuando se cruzan las fronteras. Pues, lógicamente, la única posibilidad ocupacional reservada a una persona considerada inferior es un trabajo socialmente despreciado (pero indispensable). El sector del hogar y del cuidado es paradigmático en este sentido: se trata de un trabajo feminizado, mal pagado, de nulo prestigio y que ofrece una escasa protección social. Así lo señala Rocío de manera contundente y sin preámbulos:

Cuando venimos a España, lo que queremos es desarrollar nuestras condiciones de vida, y la única posibilidad que tenemos es ser trabajadoras del hogar. Nosotras desde Sindillar queremos visibilizar que tenemos la capacidad de desarrollarnos. Tenemos que tener bien claro que la sociedad no nos está haciendo un favor por dejarnos entrar en una casa a limpiar

⁴⁴ Fragmentos del debate «Dones migració i el dret a decidir el teu propi món laboral» (Fundació Ficat, 2020).

suelos o excrementos ajenos, porque somos capaces de hacer mucho más que eso. No nos están haciendo un favor: nosotras somos aportantes en España (Asamblea Sindihogar, 17/09/2020).

En pocas palabras, la sociedad entiende que estas mujeres no tienen más competencias que las necesarias para limpiar una casa y cuidar de las personas que allí se encuentran, a la vez que dicho trabajo se percibe como carente de importancia y exento de requisitos relativos a la formación en el sector. De esta manera, termina por constituirse un círculo vicioso en el que la mayoría de las mujeres migrantes solo pueden acceder a un estilo de vida precario; a la vez que el sector laboral ocupado por ellas, a pesar de su gran importancia y necesidad, es olvidado por las clases políticas y despreciado por la mirada social.

Comenzar a desempeñarse en un área considerada de mayor prestigio no siempre modifica esta situación, porque la estigmatizada condición de *mujer inmigrante* está socialmente vinculada al sector del hogar y del cuidado. Es decir, en el imaginario colectivo *esas* personas no deberían realizar un trabajo distinto al que les corresponde según su *estatus social*. Y, si esta regla se rompe, las discriminaciones no se hacen esperar.

Jackie ha trabajado durante años en una gestoría a cambio de una remuneración menor que la percibida por sus compañeras españolas. Entre la gente del ambiente nunca ha recibido un trato igualitario, puesto que las miradas y los comentarios la devolvían una y otra vez a la posición adjudicada:

Cuando escuchaban mi acento ya me miraban por encima del hombro. Yo iba a Seguridad social, a Haciendas, a las oficinas de extranjería a hacer trámites de los clientes, y me costaba ganarme la confianza de la gente que estaba atendiendo. Y cuando se iban dando cuenta que yo sabía del tema, cambiaban de actitud. Con el tiempo muchas me terminaron aceptando. Pero era complicado (entrevista presencial, 06/10/2020).

Áurea ha vivido experiencias similares en el ámbito del teatro, donde comenzó a trabajar hace algunos meses:

Estas situaciones de discriminación yo las encuentro en mi trabajo. Yo tengo un recorrido vital, tengo casi 40 años, tengo un recorrido académico y tengo una experiencia de vida. Entonces, cuando estamos en reunión, cada vez que yo demuestro que sé más que algún compañero o compañera que es español o española, se ponen a prueba un montón mis conocimientos, porque yo en el estereotipo no puedo saber más que un español, siempre tengo que ir atrás (entrevista telefónica, 15/08/2020).

Y aunque Jackie o Áurea demuestren los conocimientos y las capacidades que poseen, probablemente la gente del ambiente continúe sosteniendo la misma imagen construida en relación a las mujeres migrantes. Pues, como apuntara Allport (1971), existe un mecanismo muy sencillo de admisión selectiva de la evidencia: cuando una persona se encuentra ante un caso que contradice su prejuicio, automáticamente le resta importancia reconociéndolo como una «excepción»⁴⁵.

María es trabajadora del hogar, pero también es profesora de geografía y ha ejercido durante años su profesión en Colombia:

La gente me mira, primero por mi color de piel, y cuando escuchan cómo hablo me preguntan de dónde soy y me dicen que hablo muy bien el castellano. Yo les digo que soy colombiana. Si me preguntan qué hacía en Colombia y les cuento que soy profesora, ellos me felicitan [...]. Un día, cuando se graduó de médica la hija de una amiga, me enviaron la foto. Yo estaba trabajando y se lo comenté a mi empleador. Él se sorprendió. Y yo le expliqué que en Colombia también hay profesionales [se ríe]. En mi casa somos cuatro profesores. Yo creo que aquí se están dando cuenta que no somos lo atrasados que pensaban (entrevista telefónica, 22/09/2020).

El relato de María es paradigmático de aquello que Goffman señalara en relación a las personas estigmatizadas, esto es, que los logros alcanzados se perciben como inusuales en *ese tipo* de persona, por lo cual suelen interpretarse como verdaderas proezas: «¡Qué notable! —dicen—. En algunos aspectos usted es exactamente igual a un ser humano» (Goffman, 2006: 26). En definitiva, a la sociedad le cuesta comprender que una mujer negra, migrante y trabajadora del hogar pueda contar con buena formación, porque desarticula los artificiosos esquemas socialmente asumidos como certezas absolutas.

A veces, frente a estas situaciones, hacer uso del sentido del humor ayuda a resistir. Entre las feministas, es sabido que la ironía es una buena herramienta para subvertir mandatos. De esta manera, y con el propósito de denunciar la injusticia que supone ser constantemente re-ubicadas en el lugar asignado por la sociedad, Áurea propuso escribir una lista de «conductas esperables» de las mujeres migrantes. Un deseo colectivo es que, en algún futuro no tan lejano, esta normatividad social pierda vigencia.

⁴⁵ Allport ha denominado este procedimiento «la reclausura». Se refiere, específicamente, al momento en el cual la «zona mental» vuelve a cerrarse sobre sí misma al descartar una evidencia que contradice la creencia previa (1971: 39).

Decálogo de comportamiento de la mujer inmigrante

- 1. Ser relativamente ignorante. Si se intenta demostrar mayores conocimientos de los permitidos, se la someterá a rigurosas pruebas.*
- 2. Mantener un perfil bajo.*
- 3. Estar agradecida con España por ser país de acogida. Si no se expresa agradecimiento o si se exponen quejas (¡qué osadía!) se le preguntará, de manera inmediata, por qué no regresa a su país de origen.*
- 4. Estar agradecida con el trabajo que se realiza, incluso si se lleva a cabo bajo condiciones de explotación. Si se exponen quejas al respecto, se recurrirá a la pregunta del punto número 3.*
- 5. Ser buena ciudadana (aunque subalterna). Cualquier desliz en el comportamiento se adjudicará a la pertenencia racial o étnica.*
- 6. Ser pasiva y sumisa.*
- 7. Auto-marginarse. Es necesario que las personas migrantes realicen cursos de integración.*
- 8. Ser machista. Es necesario que las mujeres españolas expliquen y formen sobre cuestiones de género a las mujeres migrantes.*
- 9. Ceder la última palabra.*
- 10. *Lugar cedido a persona española**

3. La discriminación institucionalizada

3.1. La normativa sobre extranjería: una carrera de obstáculos

Desde hace más de tres décadas, específicamente a partir de la firma del acuerdo de Schengen⁴⁶, las distintas legislaciones en materia de extranjería se han instituido como poderosas herramientas de vigilancia y de marginación social.

En España, los excesivos controles fronterizos, los obstáculos legales impuestos para residir y trabajar en el país y las redadas policiales en barrios habitados mayormente por migrantes dan cuenta de lo que aquí se afirma (Melero Alonso, 2018). En cuanto a esta última práctica, cabe mencionar que el control de identidad a personas extranjeras está permitido por ley (art. 13, LO 4/2015) y que el Tribunal Constitucional ha entendido que es posible tener en cuenta rasgos étnicos o raciales para llevar a cabo estas identificaciones:

[...] cuando los controles policiales sirven a tal finalidad, determinadas características físicas o étnicas pueden ser tomadas en consideración en ellos como razonablemente indiciarias del origen no nacional de la persona que las reúne (STC 13/2001, de 29 de enero, FJ 8)

Probablemente, la forma más extrema de discriminación institucionalizada de estos colectivos sean los Centros de internamiento de extranjeros (CIE), verdaderas cárceles administrativas para personas migrantes cuya única falta es habitar un territorio sin el permiso pertinente (Silveira, 2012).

Sin embargo, las mencionadas políticas de cierre no han cumplido con la pretendida función de restringir o evitar el fenómeno migratorio (Ferrajoli, 2019). Pues, lejos de ello, estos movimientos se han acrecentado, y los abusos y las restricciones en el reconocimiento de derechos han terminado por consolidar un status diferenciado que reduce a los colectivos migrantes a la condición de *no-personas*:

Pensar que la despersonalización de determinadas categorías de seres humanos es imposible en nuestra sociedad humanista y racional es una ilusión peligrosa (cuando no efecto de una verdadera y propia eliminación histórica). Los procesos jurídico-políticos que la permiten son varios y difusos pero pueden ser reconducidos a un denominador común: la constitución de un doble régimen jurídico para quien está incluido y quien está excluido (Dal Lago, 2000: 137).

⁴⁶ El Acuerdo fue firmado en Schengen, Luxemburgo, en 1985. En virtud del mismo, «varios países de Europa suprimieron los controles en las fronteras interiores (entre esos países) y trasladaron esos controles a las fronteras exteriores (con terceros países) [...]. Los países participantes aplican normas comunes para controlar las fronteras exteriores y también en materia de visados y de cooperación entre los servicios policiales y judiciales en el ámbito penal» (fragmento extraído de la web del Ministerio de Interior, apartado de extranjería).

En este sentido, interesa señalar algunos aspectos del régimen jurídico de las personas migrantes en España, puntualmente las posibilidades de entrar en el territorio con visados para residir y trabajar, así como las opciones disponibles para obtener la autorización respectiva una vez que se han cruzado las fronteras. Se señalan especialmente las consecuencias que todos estos procesos acarrearán en las vidas de las mujeres migrantes. Cabe aclarar que las discriminaciones que tienen lugar en el ámbito de las administraciones, así como las detenciones o persecuciones arbitrarias por parte del cuerpo policial, constituyen situaciones corrientes entre estos colectivos, pero que sin embargo no serán abordadas aquí por cuestiones de espacio.

Los requisitos de entrada, permanencia y salida del territorio español están regulados por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante, LOE) y por el reglamento respectivo aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (en adelante, RLOE). Estos cuerpos normativos detallan la *carrera de obstáculos* que las personas migrantes deben superar para ser reconocidas, finalmente, como sujeto de derechos.

3.1.1. Cruzar las fronteras

En concordancia con lo estipulado en el acuerdo de Schengen, el artículo 4 del RLOE establece que aquellas personas que deseen viajar hacia España deben contar con pasaporte, visado y una serie de documentos que justifiquen el objeto y las condiciones de entrada y estancia; acreditar medios económicos suficientes o estar en condiciones de obtenerlos —tanto para permanecer en el país como para retornar—; presentar un certificado sanitario en los casos en que se estipule; no tener prohibida la entrada a España y no suponer un peligro para la salud pública, el orden público, la seguridad nacional o las relaciones internacionales.

Una vez en el país, las personas extranjeras pueden encontrarse en situación de *estancia* (art. 30) o en situación de *residencia* (art. 30 bis). En el primer caso, están habilitadas para permanecer en el territorio por un plazo máximo de tres meses en un periodo de seis; en el segundo, pueden permanecer por un tiempo superior⁴⁷.

Si se atiende a la normativa, quienes entran en España con la intención de quedarse por más de 90 días para realizar una actividad laboral deben contar con un

⁴⁷ Las personas residentes, a su vez, pueden estar en situación de *residencia temporal*, esto es, habilitadas para permanecer en el país hasta 5 años (art. 31, LOE); o bien en situación de *residencia de larga duración*, pudiendo permanecer de manera indefinida en las mismas condiciones que las personas españolas (art. 32, LOE).

visado de residencia y trabajo (art. 25, LOE). Y el primer requisito para solicitarlo consiste en ser titular de la autorización inicial pertinente (art. 70, art. 108). Ahora bien, las condiciones exigidas para obtener tal autorización parecen imposibles de cumplimentar por parte de estas mujeres. En lo que sigue se verá por qué.

La autorización puede ser solicitada para trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena⁴⁸. En ambos casos es imprescindible satisfacer los requisitos generales relativos a la residencia regulados en el artículo 105.2 del RLOE: no encontrarse irregularmente en el país; carecer de antecedentes penales; no figurar como rechazable en el territorio de países con los que España tenga un acuerdo al respecto; que, en su caso, haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a territorio español; y haber abonado las tasas correspondientes.

Además de estas condiciones, para obtener un permiso para trabajar *por cuenta propia* el art. 105.3 RLOE impone:

- a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como la colegiación cuando así se requiera.
- c) Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y su eventual incidencia en la creación de empleo.
- d) Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad [...].
- e) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

Contar con recursos suficientes para invertir en la implementación de una empresa (y para poder vivir cómodamente mientras tanto) constituye una exigencia cuyo cumplimiento está fuera del alcance de la mayor parte de las personas migrantes. Además, todas estas condiciones se deben satisfacer con anterioridad al cruce de fronteras, lo cual exige un tiempo amplio de planificación y trámites mediante embajadas y a distancia, siempre lentos y complicados.

⁴⁸ El RLOE regula otras posibilidades, como el caso de la reagrupación familiar (capítulo II). Sin embargo, como la mayoría de las mujeres que forman parte de esta investigación han viajado solas, se prescinde del análisis de esta vía. Asimismo, cabe aclarar que las autorizaciones reguladas en los capítulos V (profesionales altamente cualificados) y VI (de duración determinada) son modalidades de la autorización de trabajo por cuenta ajena, por lo cual se considera innecesario tratarles por separado.

Para solicitar una autorización de trabajo *por cuenta ajena* los obstáculos no son menores. Según el artículo 64 del RLOE, es necesario que:

- a) La situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos previstos en el artículo 65 de este Reglamento.
- b) El empleador presente un contrato de trabajo firmado por el trabajador y por él mismo y que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena [...].
- c) Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad [...].
- d) Que el empleador solicitante haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- e) El empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador en los términos establecidos en el artículo 66 de este Reglamento.
- f) El trabajador tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
- g) Se haya abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta ajena.

El requisito que prácticamente imposibilita conseguir dicha autorización es el recogido en el primer inciso, esto es, que la situación nacional de empleo permita la contratación de la persona extranjera. Lo permite si el trabajo a realizar está incluido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, o bien cuando a partir de la gestión de la oferta de empleo se concluya la insuficiencia de demandantes adecuados (art. 38, LOE)⁴⁹. Dicho catálogo es publicado de manera trimestral por el Servicio Público de Empleo Estatal. En el cuarto trimestre de este año, las ocupaciones de difícil cobertura se han circunscrito a deportistas profesionales, entrenadores deportivos y trabajadores navales (SEPE, 4º trimestre de 2020).

Frente a las escasas y exigentes opciones disponibles en la legislación española, las mujeres que migran hacia España con pocos recursos y con el innegociable objetivo de trabajar tienen dos alternativas: entrar con un visado de estancia y permanecer de manera irregular una vez pasados los 90 días, o bien intentarlo por puestos no habilitados (González, 2019: 19).

⁴⁹ Cabe aclarar que no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando la autorización vaya dirigida a nacionales de Chile y Perú, por tratarse de Estados suscriptores de acuerdos con España; y tampoco cuando la persona solicitante se encuentre entre los supuestos recogidos en el artículo 40 de la LOE. Sin embargo, estos supuestos constituyen excepciones a la regla.

3.1.2. Residir y trabajar en España

La gran mayoría de las mujeres afiliadas a Sindihogar han estado en territorio español de manera irregular, y muchas han podido regularizar su situación optando por alguna de las vías disponibles. En todo caso, una vez que se ha entrado en el país, las posibilidades de obtener una autorización para residir y trabajar están dadas por las circunstancias excepcionales reguladas en el título V del RLOE: por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público (capítulo I); por ser mujer víctima de violencia de género (capítulo II); por colaboración contra redes organizadas (capítulo III); y por ser extranjero víctima de trata de seres humanos (capítulo IV).

Entre las mujeres asesoradas en el sindicato, existen algunos casos en los que se ha optado por el matrimonio o la formación de parejas de hecho⁵⁰, y otros en los cuales se ha solicitado asilo político. No obstante, se trata de casos particulares, ya que la vía más utilizada es el arraigo social.

Al respecto, cabe aclarar que existen tres tipos de arraigo regulados en el RLOE: el familiar, el laboral y el social. El primero exige ser padre o madre de menor con nacionalidad española, o bien ser hija o hijo de madre o padre que hubiera tenido originariamente dicha nacionalidad (art. 124.3). Si se tiene en cuenta que ésta no se obtiene por el hecho de nacer en el territorio respectivo, resulta obvio que la vía del arraigo familiar no es accesible para estas mujeres, salvo excepciones.

El arraigo laboral es una opción un poco más viable. Se requiere acreditar la permanencia continuada en el país durante un periodo mínimo de dos años, carecer de antecedentes penales en España y en el país de origen o en el que se haya residido durante los últimos cinco años, y demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración sea de al menos seis meses mediante resolución judicial o administrativa (art. 124.1). Para obtener este documento probatorio, sin embargo, es necesario iniciar un proceso que no todas las personas están dispuestas a transitar; pues demandar en sede judicial a la parte empleadora o denunciarla ante la Inspección de Trabajo no siempre se presenta como una opción deseable, y además estos procedimientos exigen un gasto de tiempo, de energía y de otros recursos que muchas personas prefieren evitar.

La tercera vía, como se ha adelantado, es el arraigo social. Interesa detenerse aquí por tratarse de la opción más corriente:

⁵⁰ Es posible acceder a la residencia mediante el matrimonio o la formación de pareja de hecho con un ciudadano comunitario.

Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.

Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos de duración mínima de seis meses.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global (art. 124.2 RLOE).

En general, las personas que entran en territorio español sin un visado de residencia y trabajo tienen plena consciencia de que el proceso para obtener *los papeles* no resulta fácil ni rápido.

El primer requisito exigido es la permanencia continuada en el territorio durante tres años como mínimo. Es fácil decirlo, sobre todo cuando se repite tantas veces. En el momento de escribir estas páginas, se ha tenido la oportunidad de participar en la asesoría legal a personas *sin papeles*. Al principio resultaba insoportable tener que explicar, una vez más, lo que muchas personas ya sabían. Pero con el tiempo las reglas se normalizan y terminan por expresarse de manera casi automática. Era simple: si se lleva poco tiempo en España, no queda más remedio que esperar. Pero cuando se deconstruye esta normalidad, cuando se (re)toma consciencia de lo que significa vivir tres años en la clandestinidad, la angustia inunda a quien empáticamente lo comprenda.

El miedo a ser descubierta en situación irregular mantiene confinadas a muchas mujeres, imposibilitadas para hacer lo que normalmente harían por temor a ser encerradas en un CIE y posteriormente expulsadas. Muchas integrantes de Sindihogar, por ejemplo, han compartido experiencias de abusos y maltratos que no denunciaron a causa de estos miedos. Y qué decir de las condiciones laborales en la economía sumergida... Enseguida se volverá sobre esta cuestión.

La permanencia continuada durante ese periodo en España debe ser demostrada mediante el padrón. Conseguirlo no es un tema menor. De más está señalar que los

elevados precios de los alquileres y las exigencias en torno a las garantías impiden que la mayoría de las personas migrantes y la totalidad de las *sin papeles* puedan acceder a una vivienda:

Especialmente difícil es el acceso al alojamiento digno de personas extranjeras en situación administrativa irregular. La urgencia por encontrar un lugar en el que vivir que sufren las personas recién llegadas unida a su situación particular de «sin papeles», que no les permite acceder a un contrato laboral formal ni, por tanto, pueden certificar sus ingresos a través de una nómina, así como la existencia de perjuicios xenófobos de muchos de los arrendadores hacen que en muchos casos estas personas se vean forzadas a aceptar cualquier condición y precio o a buscar estrategias alternativas de vivienda (Zarauz, 2007: 233).

La alternativa más corriente, en especial cuando se trata de mujeres solas, es acudir a la renta de una habitación en viviendas habitadas por otras personas en similares condiciones. Y aquí es cuando surge el problema, porque la persona arrendadora puede exponer diversos motivos para negar el padrón, como por ejemplo la pérdida de una ayuda pública. El negocio en torno a esto probablemente constituye una prueba de las dificultades que se presentan; pues es de sobra conocida la existencia de «ventas» de padrón, así como los problemas que ello acarrea:

El problema no es que te cobren por empadronarte, el problema es que te dan de baja a los dos meses. Y cuando las personas piden el padrón histórico para solicitar el arraigo social, se encuentran con que durante los últimos años no estuvieron empadronadas (Norma, asesora en extranjería y activista de Sindihogar).

Además de constituir un medio de prueba, el padrón también es la condición de posibilidad para gozar de ciertos derechos fundamentales, tales como el acceso a la salud. Por todas estas razones, hace varios años, en Cataluña, distintas asociaciones de migrantes comenzaron a exigir de manera organizada y colectiva el acceso al padrón sin domicilio fijo. En Barcelona es posible utilizar esta vía desde hace cuatro años (EFE, 2016); sin embargo, en muchas otras ciudades de la comunidad autónoma esta opción constituye un objetivo todavía pendiente.

La segunda cuestión que interesa destacar en cuanto los requisitos para el arraigo social es la exigencia de un contrato de trabajo de al menos 30 horas semanales durante un periodo mínimo de un año. Al respecto, es fundamental considerar el hecho de que el trabajo del hogar y del cuidado ha sido realizado históricamente sin formalizar el contrato correspondiente (Mestre, 1999).

Quizás lo siguiente ayude a ejemplificar las dificultades que para las trabajadoras del sector presenta la exigencia de un contrato. A raíz de las problemáticas que la pandemia contribuyó a visibilizar, la Generalitat de Catalunya aprobó el Decret Llei 25/2020, de 16 de juny, de mesures extraordinàries en matèria social i de caràcter fiscal i administratiu. El decreto creó una línea de subvenciones dirigida a personas empleadoras para solventar los costos de la Seguridad Social (SS) correspondientes a trabajadoras contratadas para el cuidado de personas en situación de dependencia. La finalidad era fomentar la contratación en este ámbito —especialmente de trabajadoras que se encontraban en situación irregular y que en ese momento cumplían los requisitos para el arraigo social—, a la vez que se contribuía a paliar las necesidades generadas por la dependencia.

Desde Sindihogar se contactó a 79 trabajadoras. Dos tercios de estas mujeres no habían cumplido los tres años en el país, o bien no podían demostrarlo mediante el padrón. De las 26 que sí satisfacían ese requisito, 15 trabajaban pocas horas en muchos domicilios, y la convocatoria exigía un mínimo de 10 horas semanales por contrato.

Apenas 11 mujeres cumplían con las condiciones requeridas para ser contratadas y para acceder luego al arraigo social. En muchos de estos casos⁵¹ se ha mediado con la parte empleadora, acudiendo en la argumentación a los beneficios que conlleva formalizar un contrato para ambas partes de la relación laboral; sobre todo teniendo en cuenta la oportunidad que ofrecía la convocatoria en cuanto gastos de SS. Sin embargo, no se ha logrado materializar ningún contrato de trabajo. La causa principal ha sido que la remuneración de las trabajadoras estaba muy por debajo del salario mínimo interprofesional. Entonces, si bien las familias empleadoras se ahorran más de 200 euros por mes en cotizaciones, si querían acceder a la subvención debían aumentar el salario de la cuidadora (y en muchos casos ese aumento significaba abonar al menos el doble de lo que se venía pagando)⁵².

A nivel general, la convocatoria no fue precisamente un éxito: de la totalidad de plazas ofrecidas, se terminaron por cubrir menos de la mitad.

⁵¹ En otros, las trabajadoras han preferido negociar ellas mismas con sus empleadores o empleadoras; decisión que ha sido respetada por parte de Sindihogar.

⁵² De estas 11 mujeres (que trabajaban 40 horas semanales o más), las remuneraciones eran las siguientes: techo y comida, en un caso; 500, 570, 700, 800, 850 o 900 euros mensuales en los demás. Mientras que el salario mínimo interprofesional está actualmente fijado en 12 pagas de 1108 euros.

Esta situación ha dejado al descubierto la cantidad de problemas que envuelven al sector. Se ha evidenciado la desprotección social que afecta a las trabajadoras y la subestimación de las labores que realizan; así como el hecho de que estas mujeres están pagando las deudas de un Estado prácticamente ausente en materia de dependencia. Pero en lo que atañe a este punto de la investigación, interesa destacar especialmente la atroz falta de interés por parte de la clase política en cuanto a las dificultades que significa para las trabajadoras del sector obtener un contrato de trabajo de un año y 30 horas semanales, considerando que éste constituye un requisito indispensable para residir y trabajar legalmente en el país.

Fomentar la contratación de las trabajadoras no parece, entonces, la solución al problema de la irregularidad —aunque de hecho sí lo sea para otros problemas que presenta el sector—. Según lo analizado, es probable que el *quid* de la cuestión esté en eliminar la exigencia de un contrato de trabajo para poder acceder a derechos fundamentales; en abandonar la absurda idea de que el reconocimiento de las personas migrantes como sujeto de derechos se debe supeditar a la formalización de unas relaciones laborales determinadas (Arella, Fernández, Nicolás y Vartabedian, 2006; Rodríguez, 2003). En este sentido, se ha afirmado que «se pueden propiciar cambios en la Ley de extranjería que faciliten la obtención de los papeles necesarios a partir del arraigo y no a partir del contrato laboral» (Juliano, 2012: 536).

Asimismo, es importante dejar en claro que, aunque estas mujeres consigan, por fin, un contrato de trabajo (y con ello accedan al arraigo social), la situación de precariedad no cambia demasiado. Porque la autorización por circunstancias excepcionales tiene una vigencia de apenas un año, y pasado dicho plazo se debe solicitar la autorización de residencia y trabajo, la cual es concedida si se cumple con ciertos requisitos (art. 202, RLOE). Concretamente, se exige demostrar la continuidad de la relación laboral que dio origen a la primera autorización, o bien haber trabajado una determinada cantidad de meses, siempre y cuando se cuente con un nuevo contrato de trabajo (art. 71, RLOE).

Trabajas muchísimo. No vas más días a la semana porque no hay [...]. Cuando una está en el proceso de hacer los papeles, se hace de todo para cumplir con las obligaciones y quedar bien. Lo único que te interesa es eso (Gabi, activista de Sindihogar).

Al Estado le sale a cuenta: es sabido que, al menos durante ese periodo de tiempo, habrá personas dispuestas a realizar los peores trabajos en condiciones sospechosas a

cambio de un salario mínimo. En definitiva, la sociedad española termina por beneficiarse a costa de miles de personas que sin chistar hacen lo necesario para poder sobrevivir durante tres años en clandestinidad, y luego para mantener una situación de regularidad siempre amenazada por la pérdida del contrato que la posibilitó.

De esta manera, la brecha entre las personas incluidas y las marginadas o excluidas se hace cada vez más amplia en la sociedad española. La ciudadanía termina por conformar un verdadero privilegio de *status* (Ferrajoli, 2004: 32) y, correlativamente, la normativa sobre extranjería acaba por generar y sostener un nuevo *apartheid social* (Rodríguez, 2003: 122).

Las mujeres migrantes sin papeles, cuya única posibilidad es trabajar en el hogar —o bien en la prostitución—, terminan por ser las más perjudicadas. Principalmente, porque el arraigo social es la única vía disponible para la mayoría de ellas, y un contrato de trabajo en los sectores que ocupan, como se ha visto, es extremadamente difícil de conseguir.

3.2. La regulación del trabajo del hogar y del cuidado

A decir verdad, el servicio de limpieza y de cuidados en domicilios particulares continúa sin ser reconocido como un verdadero trabajo. De ello da cuenta la realidad ya señalada sobre la alta tasa de informalidad que caracteriza al sector, así como el hecho de que la normativa respectiva es a todas luces precaria y está marcadamente diferenciada de otros ámbitos laborales.

Históricamente, estas desigualdades han sido justificadas en base al peculiar carácter del lugar donde se presta el servicio. Es decir, como estas labores se realizan en un entorno íntimo, se ha entendido que es apropiado regular la actividad con cierta distancia en relación a la normativa general. Pero el problema no es la diferencia en sí misma, sino el hecho de que bajo el eufemismo «especial» se esconden verdaderas desigualdades sociolaborales.

En razón de las deficiencias históricas (y globales) legales del sector, en el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos⁵³. El documento estipula unas condiciones mínimas a respetar por parte de los Estados que lo ratifican. En general,

⁵³ De manera complementaria, la OIT adoptó la Recomendación 201, homónima, de carácter no vinculante, que establece medidas más concretas y exigentes en esta materia, y que sirve como guía a los Estados que ratifiquen el convenio para implementar las políticas pertinentes.

las disposiciones tienden a equiparar los derechos de las trabajadoras del hogar con los reconocidos a personas empleadas en otros sectores.

Entre los puntos más importantes, el convenio establece el deber de adoptar medidas para la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (art. 5); asegurar unas condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente (art. 6); garantizar la igualdad de trato entre las trabajadoras del sector y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso, las vacaciones anuales y en lo relativo a la protección de la seguridad social (arts. 10 y 14); garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (art. 13); adoptar medidas relativas a la inspección del trabajo y la aplicación de las normas y las sanciones (art. 17); considerar las horas de presencia como horas de trabajo (art. 11); detallar las condiciones de los pagos en especie y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable (art. 12).

España no ratificó el convenio, pero sí introdujo ciertas modificaciones en la regulación del sector. En el mismo año en que fue adoptado el documento de la OIT, mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se procedió a integrar el Régimen Especial de Empleados del Hogar⁵⁴ en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). Y apenas unos meses después se aprobó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

3.2.1. La normativa sobre seguridad social

En relación a la primera modificación, es importante destacar que la inclusión del Régimen Especial en el RGSS no fue total, ya que el sector quedó integrado en un sistema especial:

Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores [...] (DA 39.1).

El sistema que pasó a regular el sector siguió conservando importantes divergencias en relación al régimen común: no reconoce el derecho a la prestación por desempleo; las cotizaciones deben determinarse de acuerdo a una escala prefijada configurada en función de las remuneraciones percibidas, lo cual significa que las

⁵⁴ Históricamente existió un ámbito de protección específico para las empleadas del hogar y del cuidado, diferenciado del régimen de los demás sectores laborales. Entre otras cuestiones, no se reconocía la existencia de accidentes de trabajo, la baja por enfermedad se cobraba a partir del día 29 y el alta en la Seguridad Social no era obligatoria en todos los casos.

trabajadoras no pueden cotizar según sus salarios reales; las bajas por enfermedades comunes y accidentes no laborales se deben abonar a partir del noveno día, estando a cargo del empleador desde el día cuarto al octavo; y para el cálculo de la base reguladora de las pensiones solo se tienen en cuenta los periodos realmente cotizados, es decir, no se integran las llamadas «lagunas de cotización».

Las reformas necesarias para una verdadera equiparación de derechos en materia de seguridad social se pospusieron para el año 2019, nada menos que siete años después de la entrada en vigor de la ley que lo establecía. Pero antes de que se cumpliera ese plazo, el Partido Popular, mediante la Enmienda 6777 a la Ley de Presupuestos del Estado para el año 2018, propuso al Parlamento español atrasar cinco años más las modificaciones legales que las trabajadoras estaban esperando. La enmienda fue finalmente aprobada.

Como se desprende de ello, actualmente la protección social de las afiliadas continúa regulada por aquel sistema especial: sin derecho al paro, con restricciones para cobrar prestaciones por incapacidad temporal común, sin cotizar por salarios reales y sin cobertura de los vacíos de cotización para el cálculo de las pensiones.

Un año después se aprobó otra reforma al régimen. Se trata del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Teniendo en cuenta las medidas adoptadas por esta normativa, su denominación resulta, cuanto menos, irónica.

El RDL estipula que aquellas trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador son las responsables de formular su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social. Al respecto, Isabel Otxoa, profesora de derecho del trabajo en la Universidad del País Vasco y activista en la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH), ha señalado que:

La medida tiene un efecto muy amplio. El contrato a tiempo parcial por debajo de las 15 horas semanales es frecuente en el empleo de hogar [...]. La vuelta a la cotización a cargo de la trabajadora la coloca ahora en una situación más difícil que la que tenía en el desaparecido Régimen Especial, en un aspecto importante. Antes, quien denunciaba a su empleador ante la Seguridad Social quizá no pudiese demostrar las horas de trabajo que la hacían acreedora del derecho al alta (20 a la semana), pero al menos no tenía miedo a que la denuncia se volviese

en su contra, resultando obligada a pagar ella todas las cuotas desde la primera hora (Otxoa, 2012: 34).

La regulación española actual en materia de seguridad social está en evidente conflicto con lo establecido en el Convenio 189 de la OIT. En una coyuntura como la actual, signada por una crisis sanitaria y económica, una de las principales demandas de las trabajadoras del sector es el derecho a la prestación por desempleo. Y es que estas mujeres quedaron totalmente desprotegidas frente a los despidos arbitrarios que se produjeron durante el confinamiento. La única medida establecida por el gobierno ha sido la implementación de un subsidio extraordinario único que, a ocho meses de decretado el estado de alarma, ha llegado a ser percibido por menos de la mitad de las solicitantes (Grupo de Acción Política, 06/11/2020).

3.2.2. La normativa laboral

Una cuestión íntimamente vinculada con la normativa sobre (infra)protección social es la regulación de las relaciones laborales del sector comprendida en el Real Decreto 1620/2011, en cuyo artículo 1.4 establece:

El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Interesa destacar la amplitud de esta definición. Prácticamente cualquier tarea que se realice en el ámbito del hogar se considera objeto de la relación laboral. Limpiar, cocinar, acompañar a los niños a la escuela o atender a una persona en situación de dependencia son actividades que se convierten en responsabilidad *lógica* de la trabajadora. Así, una mujer contratada para limpiar un hogar de pronto puede ver acrecentado su trabajo si un miembro de la familia se incapacita; o una cuidadora interna puede verse obligada a trabajar durante la supuesta pernocta si aumenta el grado de dependencia de la persona atendida.

Esta falta de concreción en las actividades da pie a abusos por parte de las familias empleadoras, aunque éstas no siempre sean conscientes de ello. Por esta razón, lo que actualmente señalan las asociaciones de trabajadoras del sector es la necesidad de

diferenciar las tareas domésticas generales de aquellas relativas a la atención de personas en situación de dependencia, supuesto para el que exigen una regulación más detallada⁵⁵.

Es cierto que el RD 1620/2011 significó una mejora en el régimen laboral del sector, pues la normativa vigente hasta esa fecha (RD 1424/1985) era absolutamente perjudicial para estas mujeres; entre otras cosas, permitía descontar hasta el 45% del salario en concepto de manutención y no establecía la obligación de pagar las horas de presencia, las cuales podían llegar a sumar hasta 8 horas diarias. Sin embargo, la regulación legal del sector todavía contiene aspectos notablemente injustos, y los derechos ya reconocidos tienen unas garantías muy débiles.

En cuanto la remuneración, cabe señalar que el pago en especie constituye una cuestión indeterminada y que ello repercute en el salario de la trabajadora. El artículo 8.2 del RD se limita a expresar que se puede descontar, en concepto de alojamiento y manutención, el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico de la cuantía del salario mínimo interprofesional y sin que pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30% del salario total. Al no detallarse la cuantía correspondiente a cada consumo, nadie sabe cuánto cuesta la comida y las noches de alojamiento, y da igual si la trabajadora come y duerme dos, tres, o seis veces a la semana. Lógicamente, toda esta indeterminación acaba por afectar la remuneración percibida (Otxoa, 2012). Asimismo, parece importante aclarar que, en la práctica, ni siquiera se respeta lo establecido por el RD, ya que buena parte de las trabajadoras no alcanza a cobrar en metálico el salario mínimo interprofesional⁵⁶.

Uno de los aspectos más discriminadores de la normativa es la figura del despido por desistimiento del empleador. Se trata de una manera de extinguir el contrato sin necesidad de alegar causa alguna; con un periodo de preaviso de siete o veinte días según la duración de la relación laboral; y con una indemnización equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. En definitiva, el despido por desistimiento constituye una forma de

⁵⁵ Cfr, cap. 4, *infra*.

⁵⁶ En el año 2019, por ejemplo, según las estadísticas de las asesorías realizadas en ATH-ELE de Bizkaia, «Sobre el conjunto de todas las internas, el 96,38% no cobraba en metálico el salario mínimo que le correspondía por sus horas de trabajo».

dar por concluida la relación laboral bajo condiciones mucho menos exigentes para la parte empleadora que un despido por causas objetivas⁵⁷.

En materia de prevención de riesgos laborales, el RD establece que la parte empleadora está obligada a adoptar medidas eficaces para que el trabajo en el hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud (art. 7.2). Sin embargo, no existe mayor regulación al respecto; pues, coherentemente con ello, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales determina que:

La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4).

La normativa general sobre riesgos laborales destina esta única disposición a la regulación del sector, y lo hace para excluirlo y enunciar una tibia e indeterminada obligación adjudicada a la parte empleadora. No se establecen las condiciones de esa exigencia ni las sanciones correspondientes por incumplirlas, así como tampoco las maneras de garantizar los derechos de las trabajadoras en ese ámbito. No existen formaciones en materia de prevención de riesgos laborales para quien emplea ni para quien trabaja. En definitiva, no hay herramientas, ni recursos, ni controles. Esta laguna en la legislación tiene efectos evidentemente perjudiciales para las trabajadoras, sobre todo considerando el contexto pandémico actual.

Seguimos con el viejo concepto de que el trabajo doméstico y de cuidado en el hogar no necesita [y] no contiene saberes, y que podemos desempeñarlo en base a cualidades femeninas innatas. Muchas veces, las frecuentes lesiones músculo-esqueléticas y la fatiga mental no son reconocidas como accidentes laborales (Otxoa, 12/07/2018).

En Arenys de Mar, a principios de mayo de este año, una trabajadora del hogar murió al caer por una ventana mientras limpiaba. ¿Quiénes son los responsables de la muerte de esta mujer?, ¿quién responde frente a su familia? Según la normativa actual, nadie. En el comunicado de prensa firmado por distintas asociaciones del sector, las trabajadoras finalizan afirmando que «Nuestra compañera no “falleció”, a nuestra compañera la mató la desidia gubernamental» (Vilaseca, 2020).

Por último, cabe señalar que, sin perjuicio de lo analizado hasta el momento, existen muchos derechos ya reconocidos que no se respetan debido a la carencia de

⁵⁷ En el despido por causas objetivas la indemnización es de veinte días por año de servicio y con un máximo de doce mensualidades (art. 53.1, RD leg. 2/2015, de 23 de octubre).

mecanismos para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales en las que se lleva a cabo la actividad:

El RD 1620/2011 [...] establece el contrato escrito con detalle de todas las condiciones de trabajo, derecho a cobrar todas las horas a disposición del empleador, jornada máxima de 40 horas de trabajo y 20 de presencia, descanso de 12 horas entre jornadas, derecho a la integridad física, respeto a la intimidad... no seguiré. La realidad es que, según las estadísticas de la ATH-ELE, un tercio de la gente no tiene contrato, cuando lo tiene no refleja las verdaderas condiciones pactadas o impuestas, en el trabajo interno un 72% tiene una jornada habitual superior a las 60 horas semanales, y solo un 30% tiene el descanso semanal establecido de 36 horas continuadas (Otxoa, 12/07/2018).

Sucede que, como la actividad tiene lugar en el entorno familiar, y el «domicilio es inviolable» (art. 18 CE), los inspectores no pueden efectuar controles como de hecho lo hacen en cualquier otro espacio de trabajo. Al respecto, el artículo 13.1 de la Ley 23/2015 establece lo siguiente:

[Los inspectores pueden] Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. *Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial* (cursivas agregadas).

Esta falta de garantías posibilita la violación sistemática de los derechos de las trabajadoras. Por parte del Estado, hasta el momento no se han establecido propuestas concretas para superar los desafíos que plantea el hecho de llevar a cabo una actividad laboral en un espacio constitucionalmente inviolable⁵⁸. Ello se considera una clara muestra de la falta de voluntad política real para mejorar, de manera efectiva, las condiciones del sector.

⁵⁸ En general, ningún país ha llegado a soluciones ejemplares, pero al menos algunos han generado caminos tendientes a un mayor control de la actividad, como es el caso de Irlanda y Brasil. Al respecto, ver Lenzi, 2018.

4. La organización colectiva como forma de resistencia

4.1. El sindicalismo y las mujeres

Desde los inicios del sindicalismo, las relaciones entre este movimiento y los colectivos de mujeres no han estado exentas de conflictos. No es el propósito de este capítulo analizar esos vínculos —aunque sí se considera interesante como propuesta de investigación futura, sobre todo en lo relativo al trabajo del hogar y del cuidado—. En lo que respecta a esta temática, simplemente se busca señalar algunos aspectos que habrían estado en el punto de partida del distanciamiento de las mujeres —en especial de las trabajadoras del sector— en relación a estas maneras de organización obrera, con la finalidad de contextualizar el nacimiento de Sindihogar y las prácticas que integra en tanto sindicato feminista.

A nivel internacional, la militancia femenina en las organizaciones de base sindical ha sido notablemente escasa. En el caso del empleo del hogar, según un informe de la OIT del año 2004, «los índices de sindicación transnacional dentro del sector doméstico apenas alcanzan el 1%» (cit. en Federici, 2013: 213). En España, incluso hasta hace pocos años, según datos aportados por el IMIO (2012), la cantidad de varones afiliados a los sindicatos mayoritarios estaba cerca de duplicar el número de mujeres.

Si bien esta participación (cuantitativamente) débil ha sido atribuida en reiteradas ocasiones a la falta de consciencia o de interés por parte de las mujeres respecto a los asuntos políticos; parece que las razones de la ausencia femenina radican en otro lugar. Pues, si se tiene en cuenta que los trabajos adjudicados a las mujeres han sido históricamente subestimados, sumado a que la normativa social las ha compelido a organizar su vida en torno a la esfera familiar, se comprenderá entonces por qué no han participado en las filas sindicales con la misma intensidad que sus compañeros varones:

La figura del proletario clásico es una figura masculina que acompaña el discurso de los movimientos obreros hegemónicos y tiende a silenciar o a subordinar las luchas femeninas. En ocasiones con la prohibición de la sindicación para las mujeres como fue usual en los sindicatos europeos hasta muy a finales del XIX (Galcerán Huguet, 2006: 16).

Tradicionalmente, los sindicatos no han cuestionado la preponderancia del trabajo productivo sobre el reproductivo, lo cual tiene al menos dos consecuencias: por un lado, las demandas en torno al trabajo del hogar y del cuidado no han sido tomadas en

cuenta, pues se ha entendido que las actividades del sector son «meramente» reproductivas, y por consiguiente irrelevantes; por otro, la responsabilidad sobre el cuidado de hijas e hijos de las personas afiliadas, lejos de haber sido asumida por los sindicatos como parte del quehacer cotidiano, ha sido considerada una carga meramente familiar, es decir, femenina (Fulladosa-Leal, 2017; Godinho Delgado, 1990; González, 2006).

En este sentido, hay quien afirma que los sindicatos han reproducido en su seno los mismos principios que rigen en la estructura social en la que se inscriben. Y, como consecuencia de ello, las trabajadoras han debido dar «una doble lucha: una de clase con el patrón y otra de género con sus iguales» (González, 2006: 145).

4.2. El caso de Sindihogar: luchar desde los cuidados

En Barcelona, hace casi una década, distintas asociaciones de mujeres del sector llegaron a la conclusión de que, a pesar de tratarse de una figura con connotaciones marcadamente masculinas, la estructura sindical era conveniente para la organización colectiva. Esta opción era la única manera de hacerse con las herramientas necesarias para poder interpelar a las autoridades, a la vez que ello permitía conservar la independencia con respecto a otros sindicatos:

En el 2010 tocamos todas las puertas, y siempre nos terminaban mandando a los sindicatos mayoritarios. Entendimos que como mujeres no podíamos seguir siendo asociación [...]. Fue una decisión que nos costó mucho, pero decidimos ser un sindicato, porque con esa estructura tenemos derecho a la interlocución con el Estado, cosa que no pasa con las asociaciones y las ONG (Norma, Asamblea Sindihogar, 12/11/2020).

El derecho a sindicarse está reconocido en la Constitución Española y actualmente se encuentra regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Según el artículo 7 de la CE, la finalidad de este tipo de entidad es contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

[Sindihogar] se estructura por la transformación de múltiples experiencias asociacionistas, de las cuales las trabajadoras eran parte, que derivan en la construcción de una organización de base sindical. La misma tiene como objetivo reivindicar sus derechos como trabajadoras y denunciar las condiciones de trabajo dentro de la precariedad económica (economía sumergida, bajos salarios, falta de cobertura por desempleo), política (escaso nivel de organización, dificultades para la negociación ante sus empleadores y otros actores sociales) y social (desvalorización e infravaloración de su trabajo, discriminación por raza/etnia, género, sexualidad) (Fulladosa-Leal, 2017: 72).

En este sentido, si bien muchas de las demandas del sindicato giran en torno a las condiciones laborales de las trabajadoras, otras se dirigen hacia objetivos que trascienden ese ámbito y que tienen que ver con las discriminaciones que resultan de una política migratoria restrictiva y de un discurso social racista y machista. Es decir, estas reivindicaciones exceden las que han sido tradicionalmente planteadas por lo sindicatos, ya que además incluyen cambios generales relativos a sus condiciones de vida (Galcerán Huguet, 2006).

El principio rector que ha guiado el accionar de Sindihogar durante todos estos años se corresponde con la idea de *poner los cuidados en el centro*. Y cabe aclarar que esta expresión no es solo un eslogan bonito, y que tampoco está del todo vinculada con la actividad remunerada que realizan muchas trabajadoras. Se trata, más bien, de una manera de hacer política desde otro lugar. En este sentido, es posible afirmar que Sindihogar ha re-significado la idea tradicional de organización sindical, no solo a partir de la reivindicación de un sector cuyas demandas han sido históricamente desdeñadas; sino también a partir de una forma propia de organizarse, trabajar y manifestarse⁵⁹.

Sindihogar posee una estructura horizontal⁶⁰, democrática y autogestionaria. La independencia económica respecto de otras entidades constituye un eje central en la organización del colectivo. Por esta razón, las activistas gestionan el espacio a partir de proyectos pensados y concretados en el seno del sindicato: talleres artísticos, servicios de catering, ventas de bolsos y camisetas con consignas reivindicativas, entre otras.

Durante la pandemia del COVID-19 la mayor parte de las activistas vieron gravemente afectados sus ingresos, ya sea por despidos arbitrarios (amparados por la figura analizada del desistimiento del empleador), ya sea porque, a causa del encierro, no pudieron ejercer las actividades que normalmente realizaban. En este contexto, Sindihogar organizó una caja de resistencia apelando a la reciprocidad: se realizó un taller textil, dictado por una de las activistas, con la finalidad de que el grupo aprenda a hacer muñecas de tela que serían entregadas a quienes aportasen a la caja del

⁵⁹ Estas prácticas tienen que ver con lo cotidiano (por ejemplo, ofrecer un espacio para la infancia), con las redes que se tejen con otros colectivos de mujeres (siempre de manera horizontal, sin caer en paternalismos o posiciones victimistas) y con los espacios de autonomía que han generado (a nivel organizativo y de gestión). Al respecto ver Fulladosa-Leal, 2017: 133.

⁶⁰ Cabe aclarar que el artículo 4.2 de la LO 11/1985 de Libertad Sindical requiere la elección de órganos de representación, gobierno y administración, lo cual implicaría una jerarquía entre las integrantes del grupo. Sin embargo, en Sindihogar estos cargos existen a efectos meramente formales.

sindicato. Gracias a este proyecto, las compañeras pudieron pagar sus alquileres durante más de cuatro meses, a la vez que se erigieron en agentes de cambio de su propia realidad, en el sentido de estar participando de manera activa en la lucha por un objetivo común y concreto.

De alguna manera, el sindicato asume las responsabilidades que las instituciones desestiman. Debido a que los derechos reconocidos (a nivel tanto internacional, como estatal y autonómico) se quedan a medio camino por falta de mecanismos tendentes a garantizar su cumplimiento, las activistas asumen esos deberes de manera recíproca, con la finalidad de que todas puedan, al menos en parte, dotar de contenido a los derechos tan alegremente proclamados en el marco institucional⁶¹.

4.3. Propuestas de cambios para cuidar a las que cuidan

A propósito de las reflexiones y las discusiones que se sostuvieron durante el Encuentro Estatal de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados⁶², celebrado en octubre de este año en Barcelona, se generaron distintas propuestas que atañen al sector, algunas bastante concretas y otras todavía embrionarias, las cuales se resumen a continuación.

La normativa sobre extranjería estuvo muy presente en las discusiones que tuvieron lugar en el encuentro. Pues la mayor parte de las integrantes de los colectivos que asistieron son nacionales de países del sur; y si bien muchas de ellas han vivido en España durante varios años, todavía sienten las consecuencias legales (y sociales) de pertenecer a *otro lugar*.

Se trata de una problemática que no siempre ha sido considerada entre las reivindicaciones del sector, habida cuenta de que hasta principios de este milenio los flujos migratorios poseían una magnitud bastante inferior a la actual, y por extensión las mujeres migrantes estaban lejos de integrar la mayor parte del ámbito laboral del hogar y de los cuidados (Ezquerro, 2011).

Ahora bien, si se considera la composición actual del sector, es posible afirmar que, aunque se reconozcan los derechos exigidos y se tomen todas las medidas pertinentes para asegurar un efectivo ejercicio de los mismos, dicho reconocimiento

⁶¹ En este sentido, se ha señalado que «El concepto de derecho se construye a partir de la noción de deber, y no a la inversa. Alguien tiene un derecho si y sólo si los demás —incluidas las instituciones— tienen deberes a su respecto (esto es, deberes acerca de aquello que se trata de proteger con cualquier noción determinada de derecho)» (Capella, 2013: 46).

⁶² Sindihogar fue la entidad encargada de la organización, dentro del marco del Grupo de Acción Política, integrado por distintas asociaciones del sector pertenecientes a seis comunidades autónomas.

estaría sesgado porque las destinatarias serían (exclusivamente) las mujeres que trabajan de manera formal. Y, como al menos un tercio de las trabajadoras ejerce la actividad en la economía sumergida, una gran parte del colectivo tendría vedado el ejercicio de esos derechos (EFE, 2020).

En ese marco, entonces, se planteó la necesidad de situar esta problemática en el centro de las discusiones relativas a los derechos de las trabajadoras del sector. Como medida *paliativa*, se subrayó la importancia de presionar al gobierno español con la finalidad de que se convoque una regularización de todas las personas migrantes que actualmente se encuentran en situación administrativa irregular. La urgencia de esta demanda se fundamenta en la precariedad en la que se halla una gran parte de la sociedad, agravada por la crisis sanitaria, económica y social del COVID-19. En este sentido, se señaló que la única forma de obtener algún logro en este aspecto es *salir a las calles, hacer ruido, convertirse en una molestia*.

Como medida *curativa* se insistió en la adopción de una política migratoria que no vulnere los derechos de las personas migrantes, específicamente en lo relativo a la residencia y al trabajo formal. Puede que este objetivo parezca poco realista en el corto plazo, pero como ha señalado Ferrajoli (2019: 204), menos realista es pensar que las fronteras cerradas pueden convivir con un futuro de paz.

Por otro lado, en materia laboral y de seguridad social se realizaron varias propuestas que pueden simplificarse en una sola: la equiparación de derechos y garantías de las trabajadoras del hogar y del cuidado con las reconocidas a personas empleadas en otros ámbitos laborales. Ello implicaría la eliminación de las regulaciones especiales del sector y la completa integración del mismo a los regímenes comunes, tanto en lo laboral como en lo relativo a la seguridad social, pasando por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo que respecta al control de la actividad, responsabilidad adjudicada a la Inspección de Trabajo. Seguidamente se exponen algunas de las medidas de despliegue de esta propuesta.

Como medida prioritaria, las trabajadoras han insistido en la inclusión total y sin excepciones del Sistema Especial para Empleados de Hogar en el RGSS. Como se ha expuesto, las promesas relativas a esa integración vienen posponiéndose desde hace nueve años y, según las últimas disposiciones al respecto, las trabajadoras deberían esperar tres años más⁶³. Contrariamente, se sostuvo que ello podría modificarse por el

⁶³ Cfr. cap. 3:2, *supra*.

simple procedimiento de incluir esta cuestión en los Presupuestos Generales del Estado para el próximo año. En este sentido, considerando la coyuntura pandémica actual, se subrayó la urgencia del acceso a la prestación por desempleo:

El proyecto [de Presupuestos del Estado] tampoco prevé reconocer en 2021 la prestación de desempleo para el sector. La situación actual de incertidumbre para la clase trabajadora [...] está siendo crítica. Esta política es especialmente discriminatoria y afecta en su gran mayoría solo a mujeres. La experiencia del subsidio extraordinario sirve para tener claro que el objetivo no puede ser otro que la igualdad de derechos, sin excepciones (Grupo de Acción Política, 06/11/2020).

En cuanto la prevención de riesgos laborales, se sostuvo que legislar sobre la materia constituye una cuestión fundamental, sobre todo en estas circunstancias. El vacío legal que existe está vulnerando el derecho a la salud de las trabajadoras, en evidente contradicción con lo establecido por el artículo 13 del Convenio 189 de la OIT referente a la adopción de medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Además, las mujeres que trabajan atendiendo a personas en situación de dependencia plantearon la necesidad de una regulación específica para ese sector, ya que la actividad que realizan exige de cualificación sociosanitaria y conlleva responsabilidades mayores. En este marco, se señaló que la problemática de la dependencia debe ser tomada en serio por la clase política; que se trata de una cuestión que ya no resiste ser invisibilizada dado el elevado envejecimiento de la población.

Específicamente, se sostuvo que los organismos estatales deberían realizar campañas de concienciación, ya que es imprescindible que la sociedad en general y las familias en particular entiendan las problemáticas derivadas de la dependencia, así como la complejidad que reviste el trabajo que realizan las trabajadoras.

Estas demandas se fundamentan en el hecho de que muchas veces la parte empleadora desconoce la gravedad de la incapacidad y/o las precauciones que la misma requiere, y la cuidadora termina por asumir cargas inhumanas. Para ejemplificar, si una persona padece de un tercer grado de dependencia⁶⁴, se debería

⁶⁴ La Ley de Dependencia en su artículo 26.1 establece: «Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal».

requerir la atención de dos trabajadoras como mínimo; de lo contrario, la cuidadora estaría activa las 24 horas del día (como de hecho sucede en muchos casos).

Respecto al Convenio 189, las trabajadoras señalaron que los cambios requeridos se deben producir de manera urgente, con independencia de la ratificación del mismo. Es decir, si bien el convenio establece un marco de actuación y es importante que España lo ratifique, el reconocimiento de derechos y garantías a nivel estatal no puede estar supeditado a que ello ocurra. En un documento final que recoge las conclusiones del encuentro, las trabajadoras exponen que:

En relación a la ratificación del C189, se planteó que los derechos pendientes en materia de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales, así como la realización efectiva de todos los derechos ya reconocidos formalmente en la legislación española, no pueden esperar a la ratificación del Convenio. Los exigimos ya, y no admitimos que la ratificación pendiente atrase el reconocimiento de la igualdad de derechos. El lema que recogería esta idea es: «Todos los derechos para todas las trabajadoras, y además el C189» (Grupo de Acción Política, 17/10/2020).

Y es que, en efecto, existiendo una voluntad política declarada de ratificar ese instrumento internacional, y no siendo esto necesario para homologar la situación laboral de las trabajadoras del hogar y del cuidado —al bastar, como se ha tratado de mostrar, una serie de reformas legales capilares—, el argumento formal del proceso internacional en curso no parece revestir el suficiente peso para seguir postergando una vindicación tan elemental, al menos en el plano de un derecho igual para todos y todas.

Conclusiones

En una época en que la agenda política pública ha situado en primera línea discursiva el combate contra las desigualdades de género, resulta imperdonable que todavía existan enormes sectores de mujeres visiblemente marginadas y vulneradas por las mismas leyes que dicen protegerlas.

Si en verdad está presente la intención de legislar y de articular políticas públicas en dicho sentido, parece un ejercicio fundamental reflexionar acerca de la confluencia entre las distintas discriminaciones. Pues el hecho de que todas las mujeres sean discriminadas en alguna medida no implica que todas sufran las mismas opresiones (Barrère y Morondo, 2011: 28). Esta investigación ha tratado de mostrar, justamente, que las mujeres que han formado parte de ella se encuentran en la peligrosa intersección entre el género, la raza y la clase social a la que se refiere Crenshaw (2002).

La discriminación interseccional tiene un reflejo tanto social como normativo. Las representaciones sociales construidas sobre estas mujeres están permeadas de victimismos y el efecto directo es la negación de la capacidad de agencia de las mismas. Son colocadas, de esta manera indirecta, en una posición de subordinación en relación tanto a los varones migrantes como a las mujeres autóctonas. La composición real del sector del hogar y del cuidado se presenta como una muestra clara de estas discriminaciones.

En este contexto, la normativa sobre extranjería y la relativa a la actividad laboral que ejercen esas mujeres, en lugar de apaciguar unas relaciones embebidas por el machismo, el racismo y el clasismo, termina por reforzarlas. La discriminación es evidente. En un escenario de segregación laboral, donde las mujeres migrantes ocupan un sector históricamente precarizado, la única manera viable para regularizar la situación administrativa pasa por una oferta laboral materialmente dificultosa, en un país con una tasa de paro del 16,26% (INE, 2020b). De otro lado, la normativa laboral y de seguridad social presenta lagunas importantes, y los derechos sí reconocidos no se respetan por falta de garantías y, por supuesto, a causa de una débil voluntad política en ese sentido.

La coyuntura pandémica actual ha dejado al descubierto la precariedad de las trabajadoras del hogar: muchas mujeres se vieron obligadas a continuar trabajando, incluso confinadas en los domicilios de sus empleadores; muchas otras fueron

despedidas, en el mejor de los casos con una indemnización irrisoria y sin derecho a la prestación por desempleo. El subsidio extraordinario único tardó meses en ser operativo, y hasta septiembre había sido percibido por menos de la mitad de las solicitantes (Grupo de Acción Política, 06/11/2020). Mientras tanto, las trabajadoras siguen esperando ser incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales y en el RGSS.

Para revertir esta situación, a todas luces discriminatoria, es imprescindible que las normativas cambien y que se articulen los mecanismos pertinentes para garantizar un trabajo en condiciones dignas. Pero, como ha señalado Capella (2013: 47), los derechos y los deberes jurídicos respectivos tienen un coste económico, y esta es la razón por la cual muchas veces no se establecen los medios para garantizarlos de manera efectiva, quedando el derecho reconocido *vacío* o *semi-vacío*.

En el caso de las trabajadoras del hogar y del cuidado ese coste económico viene dado por partida doble: por un lado, los gastos relativos a las medidas directamente vinculadas con la protección social y laboral de las trabajadoras; por otro, aquellos relacionados con la dependencia. Como ha sostenido Otxoa (2020: 15), «El empleo de hogar es una vía de ahorro para familias y para el presupuesto de gasto social». Es importante subrayar esta realidad: las trabajadoras del hogar y del cuidado, sobre todo las *sin papeles*, están sosteniendo hoy un coste que el Estado no quiere asumir, y sin ellas la falta de respuestas estatales en materia de dependencia quedaría demasiado a la vista, volviéndose el problema contra el aparato institucional. En este sentido, la falta de derechos y garantías laborales y las restricciones en materia de extranjería resultan dos caras de la misma moneda.

Al respecto, se ha sostenido que la experiencia del contrato privado de empleo del hogar ha demostrado que éste no puede garantizar los derechos de las trabajadoras, y que por ello la solución a largo plazo estaría en desplazar la gestión de los servicios de cuidados a la administración pública (Otxoa, 2020; Villaverde, 2019). Mientras tanto, se presenta como una urgencia la inclusión total del sector en el RGSS y la planificación de fórmulas para posibilitar un mayor control de la actividad.

De igual manera, se considera primordial la reforma de la normativa sobre extranjería. En una época en que la globalización no reglada ha incrementado de manera exponencial las desigualdades, llegando a conformar un *apartheid mundial* (Ferrajoli, 2019: 206), parece inadmisibile continuar con el actual hermetismo de las políticas migratorias. Como primer paso, se coincide con Juliano (2012) en la

necesidad de eliminar el requisito del contrato laboral para obtener la autorización de residencia y trabajo mediante arraigo social.

Por último, es importante señalar que estas mujeres, en tanto sujetos con capacidad de agencia, deben estar incluidas en la planificación e implementación de las políticas que las afectan. Nadie más que ellas conoce la situación y las necesidades del sector.

Mientras las reformas continúan suspendidas y los derechos vacíos, las trabajadoras del hogar y del cuidado siguen incrementando las razones para ser consideradas como sujetos legítimos: organizándose de manera colectiva, generando espacios de cuidados mutuos y luchando para que sus demandas sean escuchadas.

Bibliografía

1) Libros y capítulos de libro:

- Allport, G. W. (1971), *La naturaleza del prejuicio*, Eudeba, Buenos Aires.
- Anderson, B. (1993), *Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Bourdieu, P. (2001), *Poder, derecho y clases sociales*, Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Capella, J. R. (2013), «Derechos, deberes: La cuestión del método de análisis», en Estévez Araújo (ed.), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*, pp. 39-57, Trotta, Madrid.
- Carrasco, C. (2003), «La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?», en León T. M. (comp.), *Mujeres y Trabajo: cambios impostergables*, Veraz Comunicação, Porto Alegre, pp. 5-25.
- Colectivo Ioé (2000), «Aproximación a los proyectos migratorios de las mujeres migrantes en España», en Roque, M. A. (dir.), *Mujer y migración en el mediterráneo occidental*, pp. 153-180, Icaria, Barcelona.
- Dal Lago, A. (2000), «Personas y no-personas», en Silveira, H. (ed.), *Identidades comunitarias y democracia*, pp. 127-144, Trotta, Madrid.
- Domingo, A. (2000), «Visibilidad estadística y población extranjera», en Roque, M. A. (dir.), *Mujer y migración en el mediterráneo occidental*, pp. 291-304, Icaria, Barcelona.
- Federici, S. (2010), *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- Ferrajoli, L. (2019), *Manifiesto por la igualdad*, Trotta, Madrid.
- Galcerán Huguet, M. (2006), «Introducción: Producción y reproducción en Marx», en Laboratorio Feminista (Ed.) *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, reproducción, deseo, consumo*, pp. 13-26, Tierradenadie, Madrid.
- Gilligan, C. (2013), *La ética del cuidado*, Fundació Víctor Grífols i Lucas, Barcelona.
- Giménez Merino, A. (2013), «Reconocer diferencias atribuyendo derechos», en Estévez Araújo (ed.), *El libro de los deberes. Las debilidades e insuficiencias de la estrategia de los derechos*, Trotta, Madrid.

- Goffman, E. (2006), *Estigma. La identidad deteriorada*, Amorrortu, Buenos Aires.
- Haraway, D. (2004), *The Haraway Reader*, Routledge, New York.
- Juliano, D. (2000), «Movilidad espacial de género», en Roque, M. A. (dir.), *Mujer y migración en el mediterráneo occidental*, pp. 305-318, Icaria, Barcelona.
- (2006), *Excluidas y marginales. Una aproximación antropológica*, Ediciones Cátedra, Madrid.
- (2008), «La construcción de la identidad a partir de sus límites», en Tello, R., Benach, N. y Nash M. (eds.), *Intersticios. Contactos interculturales, género y dinámicas identitarias en Barcelona*, pp. 193-223, Edicions Bellaterra S.L., Barcelona.
- Nash, M. (2000), «Construcción social de la mujer extranjera», en Roque, M. A. (dir.), *Mujer y migración en el mediterráneo occidental*, pp. 275-290, Icaria, Barcelona.
- Nash, M. y Vives, A. (2008), «La construcción del inmigrante: prácticas discursivas político-institucionales», en Tello, R., Benach, N. y Nash M. (eds.), *Intersticios. Contactos interculturales, género y dinámicas identitarias en Barcelona*, pp. 29-88, Edicions Bellaterra S.L., Barcelona.
- Osorio Pérez, V. (coord.) (2015), *de cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública*, Escuela Nacional Sindical, Medellín.
- Pateman, C. (1995), *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona.
- Pérez Orozco, A. (2019), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de sueños, Madrid.
- (2006), *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*, Consejo Económico y Social.
- Pérez Orozco, A. y López Gil, S. (2011), *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados*, ONU mujeres.
- Quijano, A. (2014), «Qué tal raza», en Palermo Z. y Quintero P. (Comp.), *Anibal Quijano: Textos de fundación*, Ediciones del Signo, Buenos Aires.
- Rodríguez, E. (2003): *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- Said, E. W. (2008), *Orientalismo*, Debolsillo, Barcelona.

Segato, R. (2003), *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

2) Artículos científicos:

Agustín, L. M. (2006), «Atreverse a cruzar fronteras: migrantes como protagonistas», *Viento Sur*, nº 87, pp. 73-82.

Barrère Unzueta, M. A. y Morondo Taramundi, D. (2011), «Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, nº 45, pp. 15-42.

Barrère Unzueta, M. A. (2018), «La investigación jurídica desde una perspectiva contrahegemónica: los TFG y TFM desde la Clínica Jurídica por la Justicia Social de la UPV/EHU», *Oñati Socio-legal Series*, nº 8, pp. 555-572.

Benería, L. (1999), «Mercados globales, género y el hombre de Davos», *La Ventana* nº 10, pp. 8-48.

— (2006), «Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación», *Nómadas*, nº 24, abril, Universidad Central, Colombia, pp. 8-21.

Castro García, C. (2016), «Entrevista a Lourdes Benería», *Atlánticas, Revista Internacional de Estudios Feministas*, nº 1, pp. 171-183.

Crenshaw, K. (2002), «Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero», *Revista Estudos Feministas*, vol.10, nº1, pp.171-188.

Del Río, S. (2004), «La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel», *Documento de trabajo*, CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad.

Ezquerro, S. (2011), «Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real», *Investigaciones Feministas 2011*, vol 2 pp. 175-194.

Izquierdo, A. (2000), «El proyecto migratorio de los indocumentados según género», *Papers*, nº 60, pp. 225-240.

Juliano, D. (2012), «Género y trayectorias migratorias en época de crisis», *Papers*, nº 97/3, pp. 523-540.

La Barbera, M. C. (2010), «Género y diversidad entre mujeres», *Cuadernos Kóre*, vol. 1, nº 2, pp. 55-72.

- (2017), «Interseccionalidad», *Economía. Revista en Cultura de la Legalidad*, nº 12, pp. 191-198.
- Lenzi, O. (2018), «Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España», *Rev. Boliv. de Derecho* Nº 26, pp. 378-403
- Madrid Pérez A. (2010), «El acceso a los derechos: la experiencia del Proyecto dret al Dret», *Anuario de Filosofía del Derecho*, nº 26, pp. 31-56.
- Melero Alonso, E. (2018), «Las identificaciones policiales con perfil racial o étnico como instrumento de control migratorio: derecho administrativo del enemigo», *Revista Española de Derecho Administrativo*, nº 193, pp. 243-274.
- Mestre, R. (1999), «Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería», en *Jueces para la democracia*, nº 36, pp. 22-32.
- (2011), «La ciudadanía de las mujeres: el espacio de las necesidades a la luz del derecho antidiscriminatorio y la participación política», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, nº 45, pp. 147-166.
- Otxoa, I. (2012), «La nueva regulación de las trabajadoras del hogar», en *Themis*, *Revista jurídica de igualdad de género*, nº 12, pp. 31-36.
- Rodríguez Ruiz (2010), «Hacia un estado post-patriarcal. Feminismo y *cuidadanía*», Madrid, *Revista de Estudios Políticos (nueva época)* nº 149, pp. 87-122.
- Silveira Gorski, H. (2012), «Biopolítica de Estados expulsores», *Política y Sociedad*, vol. 49, nº 3, pp. 497-517.

3) Tesis y tesinas:

- Fulladosa Leal, K. (2017), *Mujeres en movimiento: ampliando los márgenes de participación social y política en la acción colectiva como trabajadoras del hogar y el cuidado*, Tesis Doctoral, depto. de Psicología Social UAB.
- González Fernández, T. (2019), *La discriminación múltiple de las trabajadoras sexuales extranjeras en España*, Trabajo Final de Máster, Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona.

4) Normativa:

a) Fuentes legales

Constitución española

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Decret Llei 25/2020, de 16 de juny, de mesures extraordinàries en matèria social i de caràcter fiscal i administratiu.

b) Jurisprudencia

De Graffenreid c/ General Motors Assembly Div., etc., 413 F. Supp. 142 (ED Mo. 1976).

Sentencia 13/2001, de 29 de enero (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2001).

5) Conferencias y eventos:

La Barbera, 19/08/2014, «El enfoque de la interseccionalidad: evolución, desafíos y perspectivas», UNAM.

Fundació Ficat, 22/09/2020, «Dones migració i el dret a decidir el teu propi món laboral».

Grupo de Acción Política, 17-18/10/2020, «Encuentro Estatal de Trabajadoras del Hogar y Los Cuidados», Espacio Francesca Bonnemaison, Barcelona.

Rocío Echeverría, 17/07/2020, «Segundo encuentro sobre maternidades migrantes racializadas», Espai La Tregua (Barcelona).

6) Entrevistas propias:

Aurea, activista de Sindihogar, entrevista telefónica, 15/08/2020.

María, activista de Sindihogar, entrevista telefónica, 22/09/2020.

Norma, activista de Sindihogar y asesora en extranjería, entrevista presencial, 10/09/2020.

Jackie, activista de Sindihogar, entrevista presencial, 06/10/2020.

7) Otras fuentes:

a) Informes

Arella, C., Fernández, C., Nicolás, G. y Vartabedian, J. (2006): *Una aproximación a la vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras sexuales en la ciudad de Barcelona*, Universidad de Barcelona, Observatori del Sistema Penal i els Drets Humans, Barcelona.

Confederación General del Trabajo (2004), *Precariedad y cuidados. Hacia un derecho universal de ciudadanía*, Materiales de formación, CGT, Acción Social y Actualidad, Cuaderno nº 3.

Lebrusán Murillo, I., Cáceres Arévalo, P., Elías Espinoza A.C. (2017) *Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*, Madrid, Asociación AD Los Molinos.

Portal Mayores (2008), *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Primeros resultados*, Informes Portal Mayores, nº 87, Madrid.

SEPE (2º trimestre de 2020), *Catálogo completo de ocupaciones de difícil cobertura*.

Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (2020), *Análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y atención a la dependencia*, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso).

UGT Feminista (2020), *Es urgente legislar sobre la discriminación hacia las mujeres*, Vicesecretaría general, dpto. de la mujer trabajadora.

b) Artículos en prensa

EFE (19/12/2016), «Barcelona facilitará el empadronamiento sin domicilio fijo a vecinos que carezcan de un hogar estable», La Vanguardia.

EFE (29/03/2020), «Una de cada tres empleadas del hogar quedará fuera de la ayuda extraordinaria», La Vanguardia.

Otxoa, I. (12/07/2018), «Con y sin Convenio 189, todos los derechos para las trabajadoras del hogar», Viento Sur.

Otxoa, I. (29/10/2020), «Sin novedad en el empleo de hogar», Viento Sur.

Troya, M. S. (02/03/2020), «España suspende en dependencia: el sistema se ralentiza», El País.

s.a. (09/01/2013), «España tiene el mayor número de trabajadores domésticos de Europa», El País.

Vilaseca, A. (11/07/2020), «Varias entidades denuncian la muerte de una trabajadora del hogar: “la ha matado la desidia gubernamental”», Izquierda Diario.

c) Fuentes web

Batthyány, K. (2020), «La pandemia evidencia y potencia la crisis de los cuidados» en Observatorio social del coronavirus, CLACSO. Disponible en <https://www.clacso.org/la-pandemia-evidencia-y-potencia-la-crisis-de-los-cuidados/>

Fundación Pasqual Maragall, «Hablemos de Alzheimer». Disponible en <https://blog.fpmaragall.org/>

Villaverde, T. (2019), «Isabel Otxoa: “No todo el cuidado es reivindicable”», El Salto, disponible en <https://www.elsaltodiario.com/cuidados/isabel-otxo-cuidado-reivindicable>

d) Estadísticas

ATH-ELE (2019) Estadísticas sobre empleo del hogar, <https://drive.google.com/file/d/186LnL6s9Hh7VtbXiUNtlpLYpHmPvtPWq/view>

- INE (1975, 2019), Esperanza de vida al nacimiento según sexo, disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1414>
- INE (1975, 2000, 2020), Proporción de personas mayores de cierta edad, disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1488>
- INE (1980, 2002, 2020), Tasas de actividad por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4206&L=0>
- INE (2019a), Población por comunidades, edad (grupos quinquenales), españoles/extranjeros, sexo y año, disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02002.px>
- INE (2019b), Número de hogares unipersonales por comunidades y ciudades autónomas según sexo, edad y estado civil. Disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p02/&file=02014.px&L=0>
- INE (2019c), Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor, disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/&file=01017.px&L=0>
- INE (2019d), Flujo de inmigración procedente del extranjero por provincia, año, sexo, grupo de edad y nacionalidad (España/extranjero), disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24322&L=0>
- INE (2019e) Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896>
- INE (2020a), Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad, disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4181&L=0>
- INE (2020b), Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2012), Afiliación a los sindicatos UGT, CCOO y USO, disponible en <https://www.inmujer.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PartidosPoliticosSindicatos.htm>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017), Excedencia por cuidado de hijas/os, disponible en <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

e) Comunicados

Sindihogar, 08/04/2020, «Respecto al Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario».

https://sindillar.org/wp-content/uploads/2020/04/Respecto-al-real-decreto-13_2020.pdf.

Grupo de Acción Política, 06/11/2020, «Pagad ya el subsidio extraordinario para las trabajadoras de hogar; incluid en los presupuestos de 2021 la prestación por desemple».

<https://sindillar.org/2020/03/29/comunicado-30-de-marzo-dia-internacional-de-las-trabajadoras-de-hogar/>

Grupo de Acción Política, 18/10/2020, «Encuentro Estatal de Acción Política Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados».

<https://kaosenlared.net/encuentro-estatal-de-accion-politica-trabajadoras-del-hogar-y-de-los-cuidados/>